



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA

EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

*Zneužívání daňového a odvodového systému zaměstnanců v České republice*

*Abuse of Tax and Levy System of Employees in the Czech Republic*

Student: Kateřina Jurková

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Jiřina Krajčová

Ostrava 2012

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra účetnictví

## Zadání bakalářské práce

Student: **Kateřina Jurková**  
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **6202R049 Účetnictví a daně**  
Specializace: **00 Účetnictví a daně**  
Téma: **Zneužívání daňového a odvodového systému zaměstnanců v České republice**  
**Abuse of Tax and Levy System of Employees in the Czech Republic**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Daňový a odvodový systém zaměstnanců v České republice
3. Analýza daňového a odvodového systému
4. Optimalizace daní v souvislosti s kriminalitou
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

KOBÍK, Jaroslav a Alena KOHOUTKOVÁ. *Daňový řád s komentářem 2011*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 960 s. ISBN 978-80-7263-616-7.

TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2008. 336 s. ISBN 978-80-7357-340-9.

STIBŮRKOVÁ, Jana. *Daně a daňové poradenství III.: spotřební a ekologické daně*. 1. vyd. Kunovice:

Evropský polytechnický institut, 2009. 48 s. ISBN 978-80-7314-164-6.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Veroucí bakalářské práce: **Ing. Jiřina Krajčová**

Datum zadání: 25.11.2011

Datum odevzdání: 11.05.2012

  
Ing. Jana Hlaková, Ph.D.  
vedoucí katedry



  
prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

„Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.“  
Přílohu č. 1 jsem vypracovala pomocí internetových stránek [www.kurzy.cz](http://www.kurzy.cz), přílohu č. 2 jsem  
použila z internetové stránky [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) a přílohu č. 3 jsem použila z internetové stránky  
[www.formulate-ke-stazeni.cz](http://www.formulate-ke-stazeni.cz).

V Ostravě dne 11. května 2012

  
.....

Kateřina Jurková

# Obsah

<b>1. Úvod.....</b>	<b>5</b>
<b>2. Daňový a odvodový systém zaměstnanců ČR.....</b>	<b>6</b>
2.1 Daňová soustava České republiky .....	6
2.1.1 Daňový systém .....	7
2.1.2 Přehled daní v České republice .....	7
2.2 Správa daní .....	9
2.2.1 Zákon o správě daní a poplatcích .....	9
2.2.2 Daňový řád .....	10
2.3 Daň z příjmů fyzických osob .....	10
2.3.1 Poplatníci.....	11
2.3.2 Předmět daně z příjmů fyzických osob .....	11
2.3.3 Předmětem daně nejsou.....	11
2.3.4 Osvobozeno od daně .....	12
2.4 Závislá činnost.....	13
2.4.1 Příjmy ze závislé činnosti.....	14
2.4.2 Základní daňové pojmy .....	14
2.4.3 Zaměstnanci .....	15
2.4.4 Práva a povinnosti zaměstnance.....	16
2.4.5 Zaměstnanecké benefity .....	17
2.4.6 Zaměstnavatelé.....	18
2.4.7 Práva a povinnosti zaměstnavatele.....	18
2.4.8 Nezdanitelné částky základu daně.....	20
2.4.9 Slevy na dani .....	22
2.4.10 Roční zúčtování.....	24
2.5 Sociální a zdravotní pojištění fyzických osob .....	26
2.5.1 Sociální pojištění .....	27
2.5.2 Zdravotní pojištění .....	29
2.5.3 Vyměřovací základ pro výpočty sociálního a zdravotního pojištění zaměstnance .....	31
<b>3. Analýza daňového a odvodového systému .....</b>	<b>33</b>
3.1 Progresivní daň .....	33
3.1.1 Druhy progresivní daně .....	34

3.1.2	Výhody progresivní daně .....	34
3.1.3	Nevýhody progresivní daně .....	35
3.1.4	Daň z příjmů fyzických osob v roce 2007 .....	35
3.2	Rovná daň .....	37
3.2.1	Superhrubá mzda .....	38
3.2.2	Důvody pro rovnou daň .....	38
3.2.3	Důvody proti rovné dani .....	39
3.2.4	Zrušení společné zdanění manželů .....	39
3.3	Výpočet mzdy rok 2007 .....	40
3.4	Výpočet mzdy rok 2008 .....	41
3.5	Výpočet mzdy rok 2010 .....	42
3.6	Výpočet mzdy rok 2011 .....	44
3.7	Výpočet mzdy rok 2012 .....	45
3.8	Srovnání daňového a odvodového zatížení zaměstnanců ve vybraných letech .....	46
<b>4.</b>	<b>Optimalizace daní v rámci kriminality .....</b>	<b>48</b>
4.1	Daňová kriminalita .....	48
4.1.1	Neodvedení povinných odvodů .....	49
4.1.2	Zvláštní ustanovení o účinné lítosti .....	49
4.2	Optimalizace na hranici kriminality .....	50
4.2.1	Kasuistika .....	50
4.2.2	Korporátní daň .....	51
4.2.3	Outsourcing .....	51
4.2.4	Švarc systém .....	51
4.3	Kasuistický příklad .....	52
4.3.1	Praktický kasuistický příklad .....	53
4.3.2	Daňová kontrola a rozhodnutí správce daně .....	54
4.3.3	Zhodnocení kasuistického příkladu .....	55
4.3.4	Návrh optimalizace .....	56
<b>5.</b>	<b>Závěr .....</b>	<b>60</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>63</b>
	<b>SEZNAM ZKRATEK .....</b>	<b>66</b>
	<b>PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE</b>	
	<b>SEZNAM PŘÍLOH</b>	
	<b>PŘÍLOHY</b>	

# 1. Úvod

Bakalářská práce je zaměřena na zneužívání daňového a odvodového systému zaměstnanců v České republice. Toto téma není nejen velmi aktuální, ale také často diskutované. Už Albert Einstein řekl: „ *Věc, kterou na světě nejvíc nechápu, jsou daně z příjmů.* “ Je pravdou, že mnoho občanů, zaměstnanců dokonce i poslanců, je na tom obdobně. Důvodem jsou neustálé změny ve zdaňování zaměstnanců, které se téměř každý rok mění tak, že daň z příjmů fyzických osob a příslušná daňová legislativa je díky nim velmi nepřehledná, složitá a většina daňových poplatníků již ztrácí přehled o těchto změnách.

Daňový a odvodový systém je hlavním zdrojem peněžních prostředků do státního rozpočtu, ale také hlavní složkou, která má za následek čerpání vydělaných peněz od poplatníků, což je jedním z mnoha důvodů, proč zaměstnavatelé, ale i zaměstnanci hledají prostředky, jak v rámci rozpočtové politiky platit co nejméně. Ovšem ne vždy je tato optimalizace legální.

Bakalářská práce bude rozdělena na tři části. První část je teoretická a bude zaměřena na daňový a odvodový systém. Zde bude vysvětlena daňová soustava České republiky, vývoj daňového řádu, daň z příjmů fyzických osob a také pojem závislá činnost. Dále budou vybrány daňové pojmy, jako je například mzda, plat, odměna za práci a minimální mzda. První část také vysvětluje problematiku sociálního a zdravotního pojištění, roční zúčtování mezd a vyměřovací základ.

Druhá část práce bude zaměřena na analýzu daňového a odvodového systému. V této kapitole bude vysvětlena problematika progresivní daně, její výhody a nevýhody, slevy na dani a sazby spojené s progresivní daní. V této části bude také vyložena otázka rovné daně, rovněž i zde její výhody a nevýhody, pojem superhrubá mzda a způsob jejího výpočtu. Druhá část práce bude věnována hlavně výpočtům mezd ve vybraných letech, povinných odvodů na sociální a zdravotní pojištění a také na dani z příjmů. Cílem kapitoly je poukázání na rozlišné zdanění pomocí progresivní daně a rovné daně.

Ve třetí kapitole, která bude zaměřena na optimalizace daní v rámci kriminality, bude vysvětlena daňová kriminalita a optimalizace na hranici kriminality. Záměrem kapitoly je ukázka kasuistického příkladu a nalezení optimálního řešení v rámci legální optimalizace. Dále také poukázání na sankce při neodvedení povinných odvodů.

Cílem bakalářské práce je analyzovat současný stav zdanění příjmů fyzických osob a odvodů ze mzdy, nahlédnutí do kriminality v daňovém a odvodovém systému a nalezení optimálního a legálního řešení.

## **2. Daňový a odvodový systém zaměstnanců ČR**

Daňový a odvodový systém je obzvláště důležitý pro zaměstnance i zaměstnavatele, k výpočtu čisté mzdy z hrubého příjmu. Každý zaměstnavatel i zaměstnanec by měl mít základní znalosti, a to takové, aby uměl provést výpočet čisté mzdy. V dnešní době je to jedna z nejdůležitějších schopností, protože výše mzdy ovlivňuje naše rozhodování o dalším zaměstnání. Výše čisté mzdy je významná pro obě dvě strany pracovně právního vztahu. Zaměstnanci se na základě hodnoty výše čisté mzdy rozhodují, zdali je pro ně ohodnocení přijatelné či nikoliv, a jestli jsou ochotni za danou mzdu práci vykonávat. Pro zaměstnavatele jsou důležité mzdové náklady na zaměstnance a také případné rozhodnutí, zda bude využívat své kmenové zaměstnance, nebo jestli si vybere systém provádění pracovních činností prostřednictvím subdodávek, kdy je základním měřítkem nákladovost.

Výše čisté mzdy je závislá na odvodech zdravotního a sociálního pojištění a odvodech záloh na daň z příjmů. Daňový systém zaměstnanců České republiky upravuje zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon upravuje daň z příjmů fyzických osob a také daň z příjmů právnických osob.

### **2.1 Daňová soustava České republiky**

Úprava daní a poplatků není komplexně obsažena v jednom daňovém kodexu, ale každá daň je regulována samostatně příslušnými zákony, dále je provedena regulace Nařízením vlády ČR nebo Ministerstvem financí ČR. Normy týkající se jednotlivých daní byly v době schvalování Listin součástí ústavního pořádku České republiky již platné a účinnosti měly nabýt dne 1. 1. 1993, tedy dnem vzniku samostatné České republiky, přičemž od 1. 1. 1993 do 1. 1. 2004 byl také účinný zákon č. 212/1992 Sb., o soustavě daní, ve znění pozdějších předpisů, který však pouze vyjmenovával jednotlivé daně vybírané na území České republiky. Smyslem bylo rozdělení pravomocí mezi Českou republiku a Slovenskou republiku. Měl stanovovat principy daní v ČSFR, avšak po rozdělení republik začal postrádat smysl. Byl proto zrušen zákonem č. 253/2003 Sb., o spotřebě daní<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> RADVAN, Michal. *Zdanění majetku v Evropě*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007, 385 s. Beckova edice právo a hospodářství. ISBN 978-80-7179-563-6 (BROŽ.).



### 2.1.1 Daňový systém

Daně jsou nejvýznamnějšími veřejnými příjmy, ale nejsou jediným veřejným příjmem. Další příjmy, veřejných rozpočtů, jsou také poplatky, místní poplatky i povinné příspěvky.<sup>2</sup> Za daň je považována povinná, nenávratná, zákonem určená platba do veřejných rozpočtů. Tato platba je neúčelová a neekvivalentní. Daně jsou určeny k hrazení potřeb, které vznikají společnosti jako celku a plynou do veřejných rozpočtů – obcí, krajů, států a státního fondu nebo rozpočtu Evropské unie.

Daňový systém plní řadu funkcí, přičemž jednou z důležitých funkcí je funkce fiskální. To znamená, že je vytvářen dostatečně velký státní rozpočet. Jinak řečeno tak velký rozpočet, který je schopen zajistit plynulé financování státního hospodaření a také umožňuje nezbytné zásahy do národního hospodářství. Druhá funkce je sociální, kdy má naše daňová soustava za úkol pomáhat například zdravotně postiženým, aby se mohli pracovně zařadit do společnosti. Tato pomoc je zprostředkována zvýhodněním pro zaměstnavatele, kteří zdravotně znevýhodněné zaměstnávají. A jako třetí funkce je funkce regulační, která se projevuje zejména u spotřební daně a ekologické daně. Jejím hlavním úkolem je regulace spotřeby v zájmu ochrany zdraví a životního prostředí.

### 2.1.2 Přehled daní v České republice

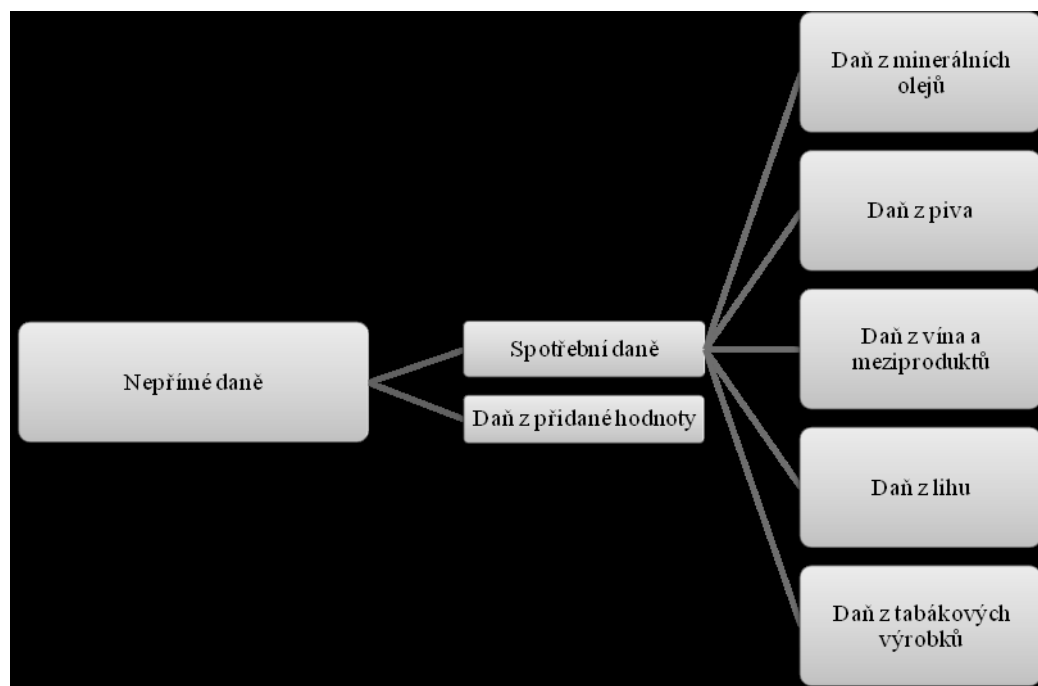
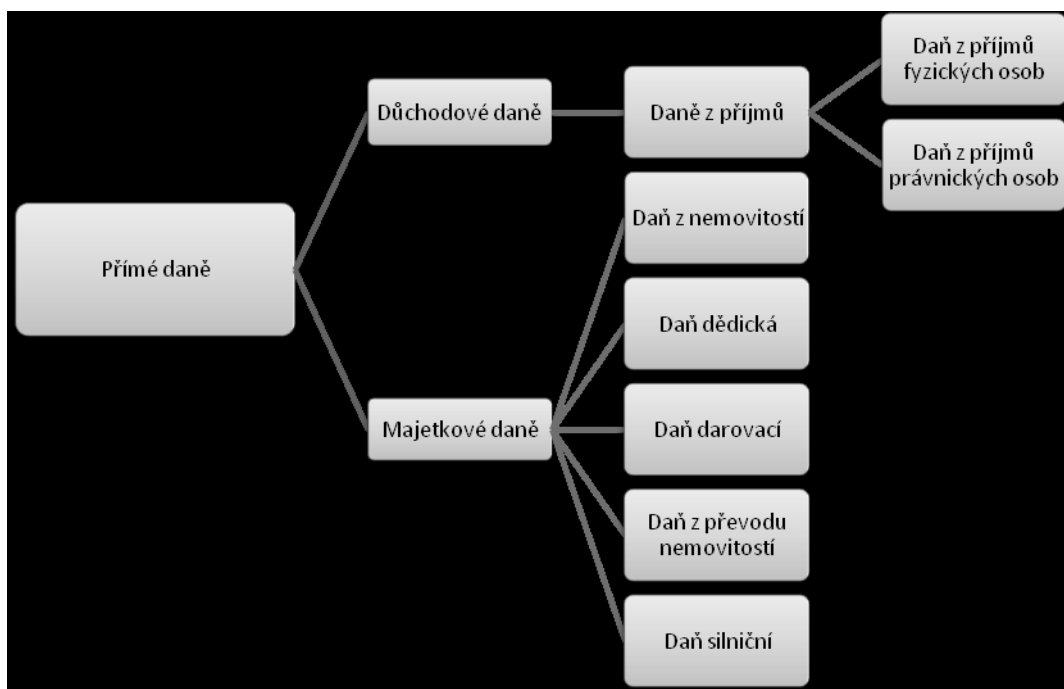
Daňová soustava České republiky je rozdělena na dvě základní skupiny. První skupinou jsou přímé daně, mezi které řadíme důchodové a majetkové daně. Důchodové daně jsou daně z příjmů, které upravuje zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Daně z příjmů jsou dále děleny na daně z příjmů fyzických osob a daně z příjmů právnických osob. Mezi majetkové daně patří daň z nemovitosti, daň silniční a transferové daně (daň darovací, dědická a z převodu nemovitostí).

Druhou skupinou jsou daně nepřímé, do kterých zahrnujeme daň z přidané hodnoty, která je upravena zákonem č. 588/1992 Sb., o dani z přidané hodnoty, ve znění pozdějších předpisů, a spotřební daň, dle zákona č. 353/2003 Sb., o spotřebních daních, ve znění pozdějších předpisů. Do spotřební daně patří daň z minerálních olejů, daň z piva, daň z lihu, daň vína a meziproductů a daň z tabákových výrobků. Pro ilustraci viz Obr. 2.1.

---

<sup>2</sup> VANČUROVÁ, Alena, Lenka LÁCHOVÁ a Jana VÍTKOVÁ. *Daňový systém ČR ...* V Praze: 1. VOX, 1997-. Ekonomie (1. VOX). ISBN 978-80-86324-86-9.

Obr. 2.1: Přehled daní v ČR



Zdroj: Vlastní zpracování.

## 2.2 Správa daní

Zákon 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků, ve znění pozdějších předpisů, byl mnohokrát novelizován, konkrétně až pětasedesátkrát, a měl několik předchůdců, nežli byl upraven k dnešní podobě. Po vzniku Československé republiky byl daňový proces upraven zákonem č. 76/1927 Sb., o přímých daních, ve znění pozdějších předpisů, a to pouze v rámci nepřímých daní. Ministerstvo financí v roce 1953 následně vydalo vyhlášku č. 16/1953 Ú. I., o řízení ve věcech daní a poplatků. V roce 1962 byla tato vyhláška nahrazena vyhláškou č. 16/1962 Sb., o řízení ve věcech daní a poplatků, kterou vydalo Ministerstvo financí. Tyto dvě vyhlášky byly publikovány jako prováděcí předpis k hmotněprávním daňovým zákonům na základě zmocnění, která jsou v nich uvedena. Daňový proces se dočkal samostatné právní úpravy až 5. 5. 1992 přijetím zákona ČNR č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků, s účinností od 1. 1. 1993 v rámci nové daňové soustavy vytvářené po roce 1989. Nový daňový proces se téměř deset let utvářel do dnešní formy. Výsledek této snahy se dostavil dne 22. 7. 2009, a to přijetím zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád, který byl platný dnem 3. 9. 2009, s účinností od 1. 1. 2011. Daňový proces byl docela razantně podroben judikatuře nejen Ústavního soudu, ale také Nejvyššího správního soudu. Závěry plynoucí z jednotlivých judikátů byly jednou z příčin ke změně praxe správců daní, tak hlavně k dotvoření předlohy zákona, kterým byl přijat nový daňový proces.<sup>3</sup> Lze říci, že judikatura jistým způsobem substituovala teorii daňového práva, zvláště procesu, který nebyla uceleně rozvíjena. Daňová a procesní terminologie se vyvíjela pod vlivem rektifikace obecného správního řízení zavedené zákonem č. 500/2004 Sb., správní řád.

### 2.2.1 Zákon o správě daní a poplatcích

Jak bylo již zmíněno v předcházejícím odstavci, vývoj tohoto zákona byl velmi složitý a jeho účinnost nastala dne 1. 1. 1993 a platný byl až do roku 2009.

Zákon upravuje správu daní, poplatků, odvodů a záloh na tyto příjmy. Jde o základní procesní předpisy, které obsahují úpravu daňového řízení (účastníků, vedení spisu – vedení agendy správcem daně k řádnému a včasnému výběru daní, základní zásady řízení), a to jak v řízení přípravném, vyměřovacím, tak i řízení o opravných prostředcích. Zákon dále upravuje samostatné placení daní.

---

<sup>3</sup> KOBÍK, Jaroslav a Alena KOHOUTKOVÁ. *Orientační průvodce novým daňovým řádem*. Vyd. 1. Praha: Vox, 2010, 187 s. ISBN 978-808-6324-876.

Podle zákona 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků, se před správcem daně jedná v jazyce českém nebo slovenském. Veškerá písemná podání se předkládají v češtině nebo slovenštině a listinné důkazy musí být opatřeny úředním překladem do jednoho z těchto jazyků. Správce daně má v pravomoci při ústním jednání připustit tlumočníka zapsaného v seznamu tlumočnicků, pokud si jej na své náklady obstará daňový subjekt. Pokud občan České republiky přísluší k národnostní menšině, má právo jednat před správcem daně ve svém rodném jazyce, ale musí si obstarat tlumočníka, který je zapsaný v seznamu tlumočnicků. Náklady je povinen uhradit správce daně.

### **2.2.2 Daňový řád**

Daňový řád je platný od 3. 9. 2009. Upravuje postup správců daní, práva a povinnosti daňových subjektů a třetích osob, které jim vznikají při správě daní. Správou daní je myšlen postup, jehož cílem je správné zjištění a stanovení daní a zabezpečení jejich úhrady. Daňové přiznání, hlášení nebo vyúčtování (dále jen „řádne daňové tvrzení“) a dodatečné daňové přiznání, následné hlášení nebo dodatečné vyúčtování (dále jen „dodatečné daňové tvrzení“), které podává daňový subjekt, je základem pro správné zjištění a stanovení daně. Předmětem správy daní jsou daně, které jsou příjmem veřejného rozpočtu nebo také vratkou. Veřejným rozpočtem se rozumí státní rozpočet, rozpočet územního samosprávného celku a rozpočet státního fondu, Národní fond, rozpočet Evropské unie nebo rozpočet, o němž to stanoví zákon. Daní se chápe peněžité plnění, které zákon označuje jako daň, clo či poplatek. Peněžité plnění, při jehož správě se postupuje podle daňového řádu. Peněžité plnění v rámci dělené správy. Příslušenstvím daně jsou úroky, penále, pokuty a náklady řízení. Daňová povinnost vzniká okamžikem, kdy nastanou skutečnosti, které jsou podle zákona předmětem daně.<sup>4</sup>

## **2.3 Daň z příjmů fyzických osob**

Daň z příjmů fyzických osob, tak se nazývá osobní důchodová daň v českém daňovém systému. Na tuto daň jsou kladeny největší nároky. Jejím cílem je zohlednit sociální postavení poplatníků a tím umožnit redistribuci vytvořeného důchodu od osob s vyššími příjmy k osobám s nižšími příjmy. Svou strukturou má přispět k tomu, aby se poplatník choval v souladu se stanovenými prioritami společnosti.

---

<sup>4</sup> *Orientační průvodce novým daňovým řádem*. Vyd. 1. Praha: 1. VOX, 2010. ISBN 978-808-6324-876.

### 2.3.1 Poplatníci

Poplatníkem daně z příjmů fyzických osob jsou všechny fyzické osoby (dále jen poplatníci). Dělíme je do dvou skupin, na daňové rezidenty a daňové nerezidenty.

Pro účely tohoto zákona č. 586/1992 Sb., ZDP, se **daňovým rezidentem** rozumí fyzická osoba, která má na území České republiky trvalé bydliště. Je to tzv. „tuzemec“, který v naší republice má trvalý pobyt a z okolností lze usuzovat jeho úmysl se v tomto bydlišti zdržovat. Za daňového rezidenta také považujeme osobu, která sice nemá trvalé bydliště na území České republiky, ale v průběhu kalendářního roku se tu zdržovala alespoň 183 dní a to souvisle nebo v několika obdobích. Do lhůty 183 dní se započítává každý započatý den pobytu. Daňový rezident má neomezenou daňovou povinnost.

Osoba, která není daňovým rezidentem, je daňovým nerezidentem tzv. „cizozemcem“. **Daňový nerezident** podléhá dani z příjmů fyzických osob jen svými příjmy ze zdrojů na území České republiky. Říkáme, že daňový nerezident má omezenou daňovou povinnost.

### 2.3.2 Předmět daně z příjmů fyzických osob

V zákoně jsou příjmy fyzických osob vymezeny nejen pozitivně, ale i negativně. Pozitivní vymezení je dáno taxativním výčtem jednotlivých typů příjmů fyzických osob.

Předmětem daně z příjmů fyzických osob jsou:

- příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků (§ 6),
- příjmy z podnikání a z jiné samostatné výdělečné činnosti (§ 7),
- příjmy z kapitálového majetku (§ 8),
- příjmy z pronájmu (§ 9),
- ostatní příjmy (§ 10).

Příjmem se pro účely zákona rozumí jakýkoliv peněžitý i nepeněžitý (naturální) příjem dosažený i směnou. Nepeněžitý příjem oceňujeme podle zvláštních právních předpisů, pokud zákon nestanoví jinak.

### 2.3.3 Předmětem daně nejsou

Zákon o daních z příjmů, podle § 4 a § 6, některé příjmy fyzických osob vylučuje z příjmů, resp. tyto příjmy nejsou zdaňovány. Z předmětu daně vyjímáme např.:

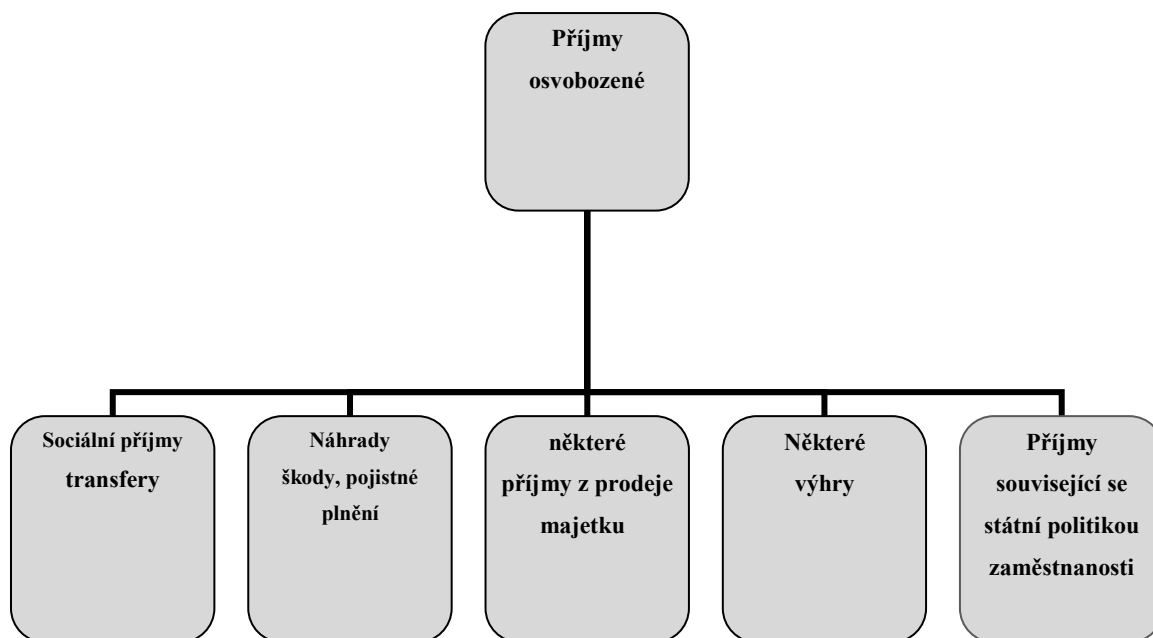
- úvěry a půjčky, které poskytuje zaměstnanci zaměstnavatel;

- náhrady na cestovní výdaje poskytované v souvislosti s výkonem závislé činnosti do stanovené výše;
- osobní ochranné prostředky a pracovní oděvy, stejnokroje, jednotné pracovní oblečení;
- zálohové částky, které zaměstnanci vyplatil zaměstnavatel, aby je jeho jménem vydal nebo také částky, kterými zaměstnavatel hradí zaměstnanci prokázané výdaje, které zaměstnanec uhradil ze svého tak, jako by je hradil zaměstnavatel;
- z předmětu daně jsou také vyňaty náhrady za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů, které jsou potřebné pro výkon práce.

### 2.3.4 Osvobozeno od daně

V našem právním systému jsou i takové příjmy, které jsou osvobozeny od daně. Z důvodu, že se osvobození týká více než 50 druhů příjmu, není možné je zde vyjmenovat a hlavně se věnovat všem. Pro ilustraci nám slouží následující obrázek (viz Obr. 2.2), kde se pokusíme naznačit nejdůležitější skupiny osvobozených příjmů, avšak je třeba mít na paměti, že vždy existuje mnoho výjimek ze základních pravidel.<sup>5</sup>

**Obr. 2.2: Osvobozené příjmy**



Zdroj: prof. Ing. Alena Vančurová, Ph.D. (2010,s. 139).

<sup>5</sup> VANČUROVÁ, Alena, Lenka LÁCHOVÁ a Jana VÍTKOVÁ. *Daňový systém ČR ...* V Praze: 1. VOX, 1997-. Ekonomie (1. VOX). ISBN 978-80-86324-86-9.

Obecně se k daňovému osvobození vztahuje § 4 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, zahrnuje také dávky nemocenského pojištění, důchodového pojištění, stipendia, peněžitou pomoc obětem trestného činu, příjem v rámci vyživovací povinnosti, dávky sociální péče a další. Jde – li však o příjmy ve formě pravidelně vypláceného důchodu nebo penze, je od daně osvobozena částka ve výši 36 násobku minimální mzdy, která je platná k 1. lednu kalendářního roku, a to ročně. Částka, která přesáhne tento limit, se stává příjmem dle § 10.

U zaměstnanců jsou mimo jiné také osvobozeny příjmy dle § 6 odst. 9, téhož zákona, kdy se jedná o:

- nepeněžitě plnění, které zaměstnavatel vynaložil na odborný rozvoj zaměstnanců, související s předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo nepeněžitě plnění v rámci rekvalifikace;
- stravování a nápoje, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci v rámci nepeněžitě plnění určené ke spotřebě na pracovišti;
- zvýhodnění pro rodiny zaměstnanců u provozovatele veřejné dopravy ve formě bezplatných nebo zlevněných jízdenek;
- hodnota přechodného ubytování pro zaměstnance, kteří nevykonávají práci v místě svého bydliště, a to do limitu 3.500 Kč;
- bezúročné půjčky poskytované zaměstnavatelem pro zaměstnance a to do výše 100.000 Kč na bytové účely a 20.000 Kč k překlenutí tíživé finanční situace.<sup>6</sup>

## 2.4 Závislá činnost

Dílčí základ daně z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků se na území České republiky týká nejvíce poplatníků (zaměstnanců), jelikož v rámci této daně se zdaňují mzdy, platy i odměny za práci. Pro mnoho občanů se jedná o nejdůležitější součást celoživotního důchodu.

*Jak říká prof. Ing. A. Vančurová, Ph. D. (2010, s. 145): „Definice pojmu příjem ze závislé činnosti je pokusem vymezit práci za odměnu tak, aby byl minimalizován prostor pro simulování podnikání za účelem snížení daňového břemene.“*

---

<sup>6</sup> Daňové zákony: úplná znění platná k ... Praha: Grada, 1999-. ISBN 978-80-247-3206-0 (BROŽ.).

### 2.4.1 Příjmy ze závislé činnosti

Zákon 586/1992 Sb., o daních z příjmů, dle § 6, upravuje, že příjem ze závislé činnosti je příjem ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního či členského poměru a obdobného poměru. V těchto pracovněprávních vztazích je poplatník povinen dbát příkazů plátce. Těmito příjmy se rozumí i příjmy za práci žáků nebo studentů z praktického výcviku.

Mezi další příjmy, ze závislé činnosti, patří příjmy členů družstev pro družstvo, společníků a jednatelů společností s.r.o., a to i v případě, že nejsou povinni při výkonu práce dbát příkazů plátce. Toto ustanovení se vztahuje i na příjmy za práci likvidátorů.

K dalším příjmům řadíme tantiémy neboli odměny členů statutárních orgánů a jiných orgánů (např. dozorčí rady) právnických osob.

V neposlední řadě nesmíme zapomenout na náhrady za příjmy ze závislé činnosti, což jsou příjmy plynoucí ze současného, budoucího nebo dřívějšího výkonu závislé činnosti. Jedná se o náhrady mzdy či refundace mezd apod.<sup>7</sup>

### 2.4.2 Základní daňové pojmy

Jistě je pro každého zaměstnance, ale avšak i zaměstnavatele, velmi důležitá otázka mzdy, platu či odměny za práci. V dnešní době často dochází k zaměnění těchto pojmů. Ačkoliv si můžeme myslet, že jsou si tyto pojmy hodně podobné, není tomu tak. V tomto případě by byla naše domněnka matoucí. Patříčné rozdíly vymezuje zákoník práce v části šesté – Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu.

**Mzda** představuje odměnu za práci. Výše mzdy se odvíjí od složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle pracovní výkonnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek a dosahovaných pracovních výsledků. Mzda je vyplácena ve výplatním termínu, z pravidla měsíčním, a to vždy zpětně. Jedná se o peněžitě i nepeněžitě (naturální) plnění, které vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci za vykonanou práci. Mzda je vyplácena v soukromém sektoru např. podnikatelem v podnikatelské sféře.

**Plat** je peněžitě plnění, které zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci za odvedenou práci. Zaměstnavatelem se v tomto případě rozumí stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace a školské právnické osoby zřízené Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí anebo také dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona.

---

<sup>7</sup> VANČUROVÁ, Alena, Lenka LÁCHOVÁ a Jana VÍTKOVÁ. *Daňový systém ČR ...* V Praze: 1. VOX, 1997-. Ekonomie (1. VOX). ISBN 978-80-86324-86-9.



Platem ale není peněžitě plnění poskytované občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky. Plat je vyplácen zaměstnancům, kteří pracují ve veřejném sektoru a státní sféře a poskytuje se, stejně jako mzda, podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, a také podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

**Odměna za práci** vyplývá z dohody a je peněžitým plněním poskytovaným za práci vykonanou v rámci dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

**Zaměstnání malého rozsahu** je zaměstnání, jehož sjednaná částka buď neexistuje anebo je sjednána do maximální výše 2.500 Kč. Není-li sjednaná částka předem stanovena, bude nemocenské pojištění pouze v měsících, ve kterých zaměstnanec částky 2.500 Kč dosáhl. Příkladem je sjednání hodinové mzdy při nepravidelné výpomoci.

**Minimální mzda** je nejnižší možná výše odměny, kterou je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci za odvedenou práci. Mzda, plat nebo odměna za práci nesmí být nikdy nižší než výše stanovené minimální mzdy. Její funkce je ochranná, a to pro oba účastníky pracovněprávního vztahu. Pro tento účel se do mzdy a platu nezahrnují práce přesčas, příplatky za práci ve státem uznávaný svátek, za noční práci a za práci ve ztíženém pracovním prostředí a ani za práci v sobotu a v neděli. Minimální mzda v EU je stanovena na úrovni poloviny průměrné mzdy, nebo je zhruba dvakrát vyšší než životní minimum. Výše základní sazby pro rok 2012 je za týdenní pracovní dobu, 40 hodin, 8.000 Kč měsíčně nebo v přepočtu na hodinovou mzdu je to 48,10 Kč za hodinu. Další sazby minimální mzdy nesmí být nižší než 50 % základní sazby minimální mzdy. V České republice termín minimální mzda existuje od počátku 90. let 20. století. Je stanovena pro celé území našeho státu. V některých případech lze však používat i nižší sazby, což je např., jedná-li se o mladistvého zaměstnance, nebo poživatele částečného nebo plného invalidního důchodu.

### 2.4.3 Zaměstnanci

Zaměstnanec je jeden ze dvou účastníků pracovněprávního vztahu, který se podepsáním pracovní smlouvy zavazuje, že bude vykonávat určitou závislou činnost pro zaměstnavatele, za kterou dostane odměnu v podobě mzdy, platu či odměny za práci. Někdy se používá také označení „pracovník“, avšak toto označení není úplně přesné dle zákonného hlediska.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů uvádí, že poplatník s příjmy, dle § 6, je pro účely tohoto zákona označen jako zaměstnanec. „*Práva a povinnosti pracovněprávního charakteru, pro zaměstnance (i zaměstnavatele), vymezuje zákoník práce, kdy zaměstnancem*

*v daňovém smyslu může být i fyzická osoba, která takovými právy a povinnostmi nedisponuje.*<sup>8</sup> Takže daňovým zaměstnancem je fyzická osoba, která je zaměstnancem z hlediska pracovněprávního vztahu, ale může jím být i fyzická osoba jiná. Pod pojmem zaměstnanec můžeme také zařadit jednatele společnosti s ručením omezeným, žáky, členy dozorčí rady, komandisty komanditních společností, studenty, poživatele rent, vězně a další osoby s příjmem ze závislé činnosti a funkčních požitků.

#### **2.4.4 Práva a povinnosti zaměstnance**

Každý občan (zaměstnanec) má určitá práva a povinnosti, které se snaží dodržovat a nárokovat. To také platí pro zaměstnance v pracovněprávním vztahu. Podepsáním pracovní smlouvy, přistupujeme tímto právním aktem, k interní směrnici dané firmy, ale také vyslovujeme souhlasné stanovisko s právy a povinnostmi.

Mezi práva zaměstnance, která vyplývají ze zákoníku práce, § 106, patří zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a informace o rizicích, které musí zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci. Tyto informace musí být pro zaměstnance srozumitelné. Zaměstnanec je také oprávněn odmítnout výkon práce, o které je přesvědčen, že ohrožuje nejen jeho vlastní život, ale také život ostatních fyzických osob. V tomto případě však takové odmítnutí nelze posuzovat, jako nesplnění pracovních povinností. Zaměstnanec má nejen právo, ale také i povinnost, podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího prostředí.

Povinnost zaměstnance je pracovat řádně, podle svých znalostí, dovedností a sil. Je povinen plnit pokyny nadřízených, které jsou v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci firmy. Dále je povinen dodržovat pracovní dobu a používat předepsané ochranné pomůcky. Výrobní prostředky je oprávněn využívat pouze k práci. Je také povinen plnit své úkoly zodpovědně, kvalitně, včas a s nejlepším vědomím, svědomím a řádně hospodařit s prostředky, které jsou pro práci určené. V neposlední řadě je také povinností zaměstnance ochrana majetku zaměstnavatele před ztrátou či odcizením. K dalším povinnostem řadíme účast na školeních, která zajišťuje zaměstnavatel a které jsou zaměřeny na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, včetně ověření znalostí. Další povinností je podrobovat se preventivním prohlídkám a vyšetřením popřípadě očkování. A také dodržování stanovených pracovních postupů, používání určených pracovních prostředků, osobních ochranných prostředků. Zaměstnanec nesmí svévolně nevyřazovat ochranná zařízení

---

<sup>8</sup> PELC, V., Daňový průvodce pro mzdové účetní, 1. vydání, Praha 2010: C. H. Beck, s. 14

z provozu. Je zakázáno požívat alkoholické nápoje a užívat jiné návykové látky na pracovištích v pracovní době a především není dovoleno vstupovat na pracoviště pod jejich vlivem. Zaměstnanec je také povinen oznamovat vedoucímu zaměstnanci nedostatky a závady na pracovišti, které ohrožují bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců při práci. Bezodkladně musí oznámit svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj případný pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, popřípadě pracovní úraz jiného zaměstnance nebo úraz jiné fyzické osoby, jehož byl svědkem a je povinen spolupracovat při objasnění případu. Je povinen, na pokyn vedoucího pracovníka, podstoupit zkoušku na návykové látky či alkohol.

#### 2.4.5 Zaměstnanecké benefity

Peněžní prostředky již dávno nejsou jedinou možností, jak stimulovat a motivovat vlastní zaměstnance. V dnešní době musejí zaměstnavatelé přecházet na nové inovace a možnosti, jak si udržet výkonné pracovníky ve firmě a zároveň je motivovat k lepším pracovním výkonům. Zaměstnanecké výhody neboli tzv. benefity jsou v mnoha případech velmi významným konkurenčním elementem v získávání nových pracovních sil. Stručně řečeno jsou benefity nepeněžité plnění poskytované zaměstnancům. Buďto se poskytují z Fondů kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu nebo ze zisku po jeho zdanění. Společnost má také možnost používat nedaňové náklady, ze kterých nemusí odvádět sociální a zdravotní pojištění a nemusí je zdaňovat daní z příjmů.

Zaměstnavatelům se nabízejí dvě možnosti, jak svým zaměstnancům přilepšit. Jako první, poměrně prostý systém, jak po stránce finanční tak i administrativní, je poukázkový systém. Druhým typem jsou tzv. kafetérie.

Velkou výhodou **poukázek** je, že nepřinášejí pro zaměstnavatele velké administrativní zatížení, a tak této možnosti využívají i menší firmy nebo podniky. Prvenství stále drží oblíbené stravenky. Daňově uznatelná hodnota stravenky pro zaměstnavatele je 55 % ceny jedno jídla za směnu. Maximálním, daňově uznatelným, nákladem pro zaměstnavatele je hodnota 70 % stravného podle platných cestovních náhrad. Pro zaměstnavatele je příspěvek osvobozen od odvodů na sociálním a zdravotním pojištění a pro zaměstnance hlavně od daně z příjmů fyzických osob. Maximální daňové úspory, na straně zaměstnavatele i zaměstnance, se dosáhne při nominální hodnotě stravenky 96 Kč. Poskytování služebního mobilního telefonu využívá až 80 % firem. Mezi další oblíbené benefity řadíme služební automobil, občerstvení, zdravotní péče, dovolená nad rámec zákona a úhrada kulturních a sportovních aktivit, příspěvky na rekreaci či vzdělávání. Příspěvek na vzdělání využívá až 11 % firem.

Tyto náklady lze jednoznačně považovat za daňově uznatelný náklad, dle zákona o daních z příjmů, u zaměstnavatele a současně se jedná o osvobozený příjem u zaměstnance. A zároveň je to osvobozený příjem u zaměstnance. Samozřejmě nelze zapomenout na příspěvky na životní pojištění nebo penzijní připojištění. Výrobní podniky mohou poskytovat svým zaměstnancům slevy na výroby.

Druhým systémem odměňování zaměstnanců jsou **kafetérie**. Jedná se o bonusový program ve firmách, kdy při splnění úkolu dostávají zaměstnanci body, za které mohou směnít benefity. Tento systém je velmi pružný a zaměstnanci si své výhody vybírají s ohledem na nastavení svého limitu. Ve srovnání s poukázkovým systémem se jedná o poměrně svobodný systém. Kafetérii ocení zvláště ti, kteří chtějí pro svoje zaměstnance přichystat zajímavé bonusy.

Na základě studií společnosti Factum Invenio poskytuje zaměstnanecké benefity až 80 % z 611 oslovených firem. I podle zaměstnaneckých odměn lze odhadnout, jaká nálada ve firmě panuje. Zda-li se část zdrojů rozděluje mezi zaměstnance anebo se snaží spořit i na místech, kde se to neřádá.

#### **2.4.6 Zaměstnavatelé**

Zaměstnavatel je druhým z účastníků pracovněprávního vztahu. Dle zákona 262/2006 Sb., se zaměstnavatelem rozumí právnická či fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu (zaměstnance) v pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatelem se také stává každý plátce, který vyplatil finanční odměnu v podobě mzdy, platu či odměny za práci poplatníkovi, který u něj vykonával závislou činnost nebo funkční požitky. Mezi zaměstnavatele taktéž řadíme i občany, kteří zaměstnávají ostatní osoby pro poskytování služeb k vlastní osobní potřebě, jako jsou například sluhové. Pracovněprávní vztah nemůže nikdy vzniknout mezi manžely. Takže hovoříme o širším okruhu plátců, kdy mezi ně řadíme např. školy, obchodní společnosti, komitenty, mandanty, pojišťovny, podnikatele atd.

#### **2.4.7 Práva a povinnosti zaměstnavatele**

Dle zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, jsou zaměstnavatelé oprávněni požadovat od krajských poboček Úřadů práce ČR, informace a poradenství v otázkách, které jsou spojeny se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Při vyhrazování pracovních míst, které jsou zvláště určeny pro osoby se zdravotním postižením. Dále při spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro

osoby se zdravotním postižením. A v neposlední řadě při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby s určitým zdravotním postižením.

Zaměstnavatel je povinen, dle zákona 262/2006 Sb., nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnosti a zdravotní způsobilosti. Musí včas informovat zaměstnance o zařazení do kategorie vykonávané práce. A je povinen zajistit, aby práci, která je upravena zvláštními právními předpisy, vykonávali pouze zaměstnanci s platným zdravotním průkazem. Další povinností je náhrada výdělku zaměstnanci, který se podrobil preventivní prohlídce, očkování či vyšetření, a to ve výši průměrného výdělku.

Následující povinnosti zaměstnavatele jsou upraveny v zákoně 435/2004 Sb., a to v § 81 - § 84. Zde jsou řazeny spolupráce s krajskou pobočkou Úřadu práce ČR při zajišťování pracovní rehabilitace, a také vedení evidence zaměstnávaných osob se zdravotním postižením, a rovněž evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením. Zákon, v § 81, upravuje povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu. Pokud zaměstnavatel zaměstnává více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru, je povinen poskytnout zaměstnání osobám se zdravotním postižením ve výši 4 % povinného podílu. Tuto povinnost plní zaměstnáváním těchto osob v pracovním poměru, odebráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, nebo odebráním služeb či výrobků od OSVČ se ZTP, odvodem do státního rozpočtu. Odvod do státního rozpočtu, za každou osobu se ZTP, činí 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost vznikla. Odvod do státního rozpočtu je zaměstnavatel povinen učinit do 15. 2. následujícího roku prostřednictvím Úřadu práce ČR. Nesplní-li tuto povinnost, stanoví mu krajská pobočka Úřadu práce ČR povinnost poukázat odvod do státního rozpočtu rozhodnutím podle daňového řádu. Vymáháním odvodu vykonává místně příslušný celní úřad podle sídla zaměstnavatele. Zaměstnavatel je povinen písemně ohlásit, příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR, plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně způsobu plnění, do 15. 2. následujícího roku.

Pro zjištění počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se ZTP a povinného podílu je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců. Výpočet průměrného ročního přepočtu zaměstnanců, výpočet povinného podílu a výpočet slev upravuje vyhláška č. 518/2004 Sb. Průměrný přepočtený počet zaměstnanců se vypočítá samostatně, a to za každou skupinu zaměstnanců jako podíl celkového počtu hodin, který vyplývá z rozvržení

pracovní doby. Do celkového počtu hodin se nezapočítávají neodpracované hodiny v důsledku neomluvené nepřítomnosti, neplaceného volna, z příčiny karantény anebo pracovní neschopnosti. Je důležité zajistit zaměstnancům, podle potřeb, přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a také zajištění poskytnutí první pomoci a jiné. Zde vzniká situace, kdy osoba OSVČ není zaměstnancem, zaměstná 1 osobu ZTP, tedy dosáhne 100% zaměstnanosti osob ZTP, kdy ÚP v ČR tento postup osoby OSVČ akceptují a je ve značném měřítku využíván, včetně nekalých praktik.

#### **2.4.8 Nezdánitelné částky základu daně**

Zákon o dani z příjmů, dle § 15, umožňuje daňové úlevy v podobě nezdanitelných částek základu daně, které jsou při splnění zákonných podmínek ze zdanění vyloučeny. Jde o výdaje, které nemohou být takovým daňovým výdajem, protože nijak bezprostředně nesouvisejí se získáváním zdanitelných příjmů, nejsou k získání zdanitelných příjmů bezprostředně přilehlé, avšak daňový zákon umožňuje, při splnění vymezených podmínek, tyto výdaje nesouvisející s dosahováním, zajišťováním a udržováním zdanitelných příjmů ze základu daně vyjmout, tedy prakticky nezdaňovat. Pro daň z příjmů právnických osob jsou vyjádřeny jako položka snižující základ daně.<sup>9</sup> Mezi tyto nezdanitelné částky základu daně patří dary, úroky z úvěru, penzijní připojištění, životní pojištění, odborový příspěvek a kvalifikační zkoušky viz Tab. 2.1.

---

<sup>9</sup> PELC, V., Daňový průvodce pro mzdové účetní, 1. vydání, Praha 2010: C. H. Beck

**Tab. 2.1: Nezdánitelné částky základu daně**

Nezdánitelné částky	Poznámky	Limity odpočtu ze ZD
<b>Dary</b>	Obcím, krajům, organ.složkám státu, PO – se sídlem v ČR, PO pořádající veřejné sbírky na financování kultury, vědy, výzkumu, policie...aj.	Pokud úhrnná hodnota darů ve zdaň.období přesáhne 2 % ZD a nebo činí alespoň 1 000 Kč max. však 10 % ZD
<b>Dary – odběr krve</b>	Může si jej uplatnit PO i FO	Hodnota jednoho odběru krve je 2.000 Kč
<b>Úroky z úvěru</b>	Stavební spoření, úroky z hypotečního úvěru poskytnuté bankou nebo stavební spořitelnou	Úhrnná částka nesmí překročit 300.000,-- ze všech úvěrů poplatníků v téže domácnosti
<b>Penzijní připojištění</b>	Vždy tuto částku snížíme o 6.000 Kč	Maximální odpočet je 12.000 Kč
<b>Soukromé životní pojištění</b>	Plnění je sjednáno až po 60 měsících od uzavření smlouvy.	Maximální částku, kterou lze odečíst od ZD je 12.000 Kč
<b>Členské příspěvky</b>	Lze odečíst částku do výše 1,5 % zdanitelných příjmů dle §6	Maximálně do výše 3.000 Kč za zdaňovací období
<b>Úhrady za zkoušky</b>	Ověření dalšího vzdělání	- zdravé osoby: max. 10.000 Kč - lehké ZTP: max. 13.000 Kč - těžké ZTP: max. 15.000 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování.

Od 1. 1. 2011 je možno dle zákona o dani z příjmů, daňově zvýhodnit i příspěvky institucím penzijního pojištění, které sídlí na území členského státu Evropské unie, nebo v jiném členském státě Evropské unie, v Norsku a na Islandu.

## **2.4.9 Slevy na dani**

### **a) Sleva na poplatníka**

Sleva na poplatníka pro rok 2011 byla stanovena na 23.640 Kč ročně tj. 1.970 Kč měsíčně, což je o 1.200 Kč nižší částka než pro rok 2010. Důvodem bylo zavedení tzv. povodňové daně, pro kterou se dočasně rozhodla vláda na návrh ministra financí Miroslava Kalouska z TOP 09 v rámci solidarity a vzájemné pomoci. Od roku 2012 se sleva na poplatníka vrací na částku 24.840 Kč ročně tj. 2.070 Kč měsíčně, jelikož povodňová daň končí. Tato změna se projeví u zaměstnanců v první výplatě v lednu roku 2012 a u ostatních v daňovém přiznání v roce 2013.

Pokud však poplatník pracoval pouze některé měsíce v roce, má přesto nárok na uplatnění celé výše slevy na dani, jelikož jde o základní snížení daně týkající se každého poplatníka, jehož příjmy tvoří základ daně, tedy kupříkladu i starobních důchodců. Poplatník si může uplatnit 1/12 slevy na dani u plátce, u něhož poplatník podepsal na příslušné zdaňovací období prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob. U poplatníků, kteří dané prohlášení nepodepsali a poplatníků, kteří si podávají přiznání samostatně, se slevy uplatní v ročním zúčtování mezd nebo v samotném daňovém přiznání.

### **b) Sleva na vyživovanou manželku/manžela**

Slevu na vyživovanou manželku/manžela si může poplatník uplatnit v roční výši 24.840 Kč, za předpokladu že manželka/manžel nemá vlastní příjem do určeného limitu 68.000 Kč a žije s poplatníkem v jedné domácnosti a podílejí se společně na výdajích. Sleva nelze být uplatněna měsíčně, jelikož se neví, jestli příjmy manželky/manžela během roku nepřesáhnou danou částku. Avšak v případě, že došlo k uzavření manželství během roku, spočítá se 1/12 částky za každý měsíc ve kterém byla tato daň uplatněna. Jestliže je osoba, na niž je možno si uplatnit slevu na dani, držitelem průkazu ZTP/P, zvyšuje se roční částka na dvojnásobek tj. 49.680 Kč. Do vlastních příjmů manželky/manžela nezahrnujeme rodičovský příspěvek, dávky státní sociální podpory ke zvýšení důchodu pro bezmocnost, stipendium při soustavné přípravě na budoucí povolání, dávky sociální péče, dávky pomoci v hmotné nouzi a dále viz § 35ba. Do příjmů také zahrnujeme doplatky z minulých let.



### **c) sleva na studenta**

Tato sleva na dani se oproti roku 2011 nezměnila. Poplatník, který se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem, do dovršení věku 26 let anebo po dobu studia prezenční formy doktorského studijního programu, který poskytuje vysokoškolské vzdělání, do věku 28 let, si může odečíst slevu na dani ve výši 4.020 Kč ročně tj. 335 Kč měsíčně.

Jestliže poplatník studoval jen určitou část roku, slevu si uplatní v podobě 1/12 slevy za každý započatý měsíc, ve kterém splňoval dané podmínky pro čerpání této slevy. Slevu si poplatník nemůže uplatnit v případě, pokud během svého distančního, dálkového, večerního nebo kombinovaného studia vykonává výdělečnou činnost, která zakládá účast na nemocenském pojištění. V případě, že pracuje v rámci dohody o provedení práce, tak si slevu uplatnit může.

### **d) sleva na dani pro zdravotně znevýhodněné**

Dle zákona o dani z příjmů rozlišujeme tři stupně invalidity. V případě, že poplatník pobírá důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně, může si odečíst slevu na dani ve výši 2.520 Kč ročně tj. 210 Kč měsíčně. Pobírá-li poplatník důchod pro invaliditu třetího stupně, má možnost si odečíst slevu na dani v částce 5.040 Kč ročně tj. 420 Kč měsíčně. Slevu je možno uplatnit také měsíčně, tudíž 1/12 roční slevy na dani.

### **e) sleva na dani pro držitele průkazu ZTP/P**

Poplatník, který je držitelem průkazu ZTP/P, má možnost si uplatnit slevu na dani pro rok 2012 v částce 16.140 Kč ročně, tj. 1.345 Kč měsíčně. Tuto slevu je možno uplatnit měsíčně.

### **f) daňové zvýhodnění na vyživované dítě**

Poplatník má také nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s ním v jedné domácnosti, které se zvýšilo oproti roku 2011 o 1.800 Kč ročně. Poplatník si tuto slevu může uplatnit ve výši 13.404 Kč ročně tj. 1.117 Kč měsíčně pro rok 2012. Toto daňové zvýhodnění může poplatník využít formou slevy na dani nebo daňového bonusu. Minimální výše pro

vyplacení daňového bonusu činí 100 Kč a maximální výše 60.300 Kč. Daňový bonus lze uplatnit v případě, kdy poplatník ve zdaňovacím období má zdanitelné příjmy alespoň ve výši šestinásobku minimální mzdy, nebo při zdanění měsíční mzdy alespoň ve výši minimální mzdy.

Za vyživované dítě poplatníka se pro účely zákona o dani z příjmů rozumí dítě vlastní, osvojené, dítě druhého z manželů a také vnuk/ vnučka, pokud jeho/její rodiče nemají příjmy, z nichž by mohli daňové zvýhodnění uplatnit. Také dítě v náhradní péči, která nahrazuje péči rodičů. Slevu na dani nemůže poplatník uplatit na dítě, s kterým dlouhodobě žije v jedné domácnosti, avšak se pouze o něj dlouhodobě stará, a také na dítě druha či družky. Pro uplatnění této slevy je rozhodující věk vyživovaného dítěte a studium:

- nezletilé dítě - nedovršilo věku 18 let a soustavně se připravuje na budoucí povolání;
- zletilé dítě až do dovršení věku 26 let. V případě prezenčního doktorského studia až do věku 28 let. – jestliže nepobírá invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně a soustavně se připravuje na budoucí povolání. Příprava na budoucí povolání se posuzuje dle zákona o státní sociální podpoře. Nebo se nemůže soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz a také z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu je neschopen vykonávat soustavou výdělečnou činnost.

#### **2.4.10 Roční zúčtování**

Datum 15. 2. je především významné pro zaměstnance, kteří chtějí požádat svého zaměstnavatele o roční zúčtování odvedených záloh daně ze závislé činnosti. Roční zúčtování záloh provádí zaměstnavatel zaměstnanci v případě, že poplatník měl příjmy z pracovněprávního vztahu, obdobného vztahu anebo postupně pracoval u více zaměstnavatelů a ostatní příjmy byly sraženy srážkovou daní, nebo nepřesáhly 4.000 Kč a také pokud zaměstnanec, za příslušné období, podepsal prohlášení o poplatníkovi.

Daňové přiznání je povinen podat každý poplatník, jehož příjmy, které jsou předmětem daně fyzických osob, přesáhly 15.000 Kč mimo příjmy od daně osvobozené. Daňové přiznání je povinen podat i ten, jehož příjmy nepřesáhly částku 10.000 Kč, ale vykazuje daňovou ztrátu.

Poplatník, jenž pobíral ve zdaňovacím období příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků, má právo po skončení zdaňovacího období, resp. kalendářního roku, požádat svého zaměstnavatele o provedení ročního zúčtování. Podmínky pro provedení zúčtování nám upravuje § 38ch, zákona o dani z příjmů.

O roční zúčtování smí požádat poplatník, který:

- není povinen, nebo nepodal daňové přiznání;
- pracoval u více plátců daně a u všech podepsal prohlášení o poplatníkovi, podle §38; zákona o dani z příjmů, a to nejpozději do 30 dnů ode dne nástupu do zaměstnání;
- poplatník, který pobíral, během zdaňovacího období, příjmy jen od jednoho plátce;
- během zdaňovacího období pracoval u více zaměstnavatelů, avšak postupně za sebou;
- neuplatňoval odečet úroků z hypotečního úvěru banky;
- a také poplatník, který požádal o roční zúčtování u posledního plátce daně ve zdaňovacím období, a to nejpozději do 15. 2., po skončení zdaňovacího období.

Roční zúčtování je povinen provést poslední zaměstnavatel na základě potvrzení o zdanitelných příjmech, sražených zálohách od všech předcházejících plátců daně v daném zdaňovacím období.

Plátce provede zúčtování nejpozději do 31. 3., a to v případě, že poplatník splnil veškeré podmínky pro provedení ročního zúčtování. Plátce zúčtování realizuje z úhrnu všech mezd, které byly pro poplatníka příjmem za dané zdaňovací období. Stane-li se, že vznikne z ročního zúčtování přeplatek, který bude vyšší než 50 Kč, plátce je povinen jej zaměstnanci vrátit nejpozději při zúčtování mzdy za březen.

**Tab. 2.2: Výpočet ročního zúčtování daně**

<b>Výpočet ročního zúčtování daně</b>
Úhrn příjmů od všech plátců
Úhrn pojistného (§ 6 odst. 13 ZDP)
<b>= Dílčí základ daně od všech plátců</b>
- Nezdánitelné částky základu daně
<b>= Základ daně snížený o nezdánitelné částky (zaokrouhlený na celé Kč dolů)</b>
x Výpočet daně (15 %)
<b>= Daňová povinnost</b>
- Slevy na dani podle § 35ba ZDP
<b>= Výsledná daň (daň po slevách)</b>
- zaplacené zálohy na DPFO
<b>= Doplatek daně (zálohy &lt; výsledná daň)</b>
NEBO
<b>= Přeplatek na dani (zálohy &gt; výsledná daň)</b>

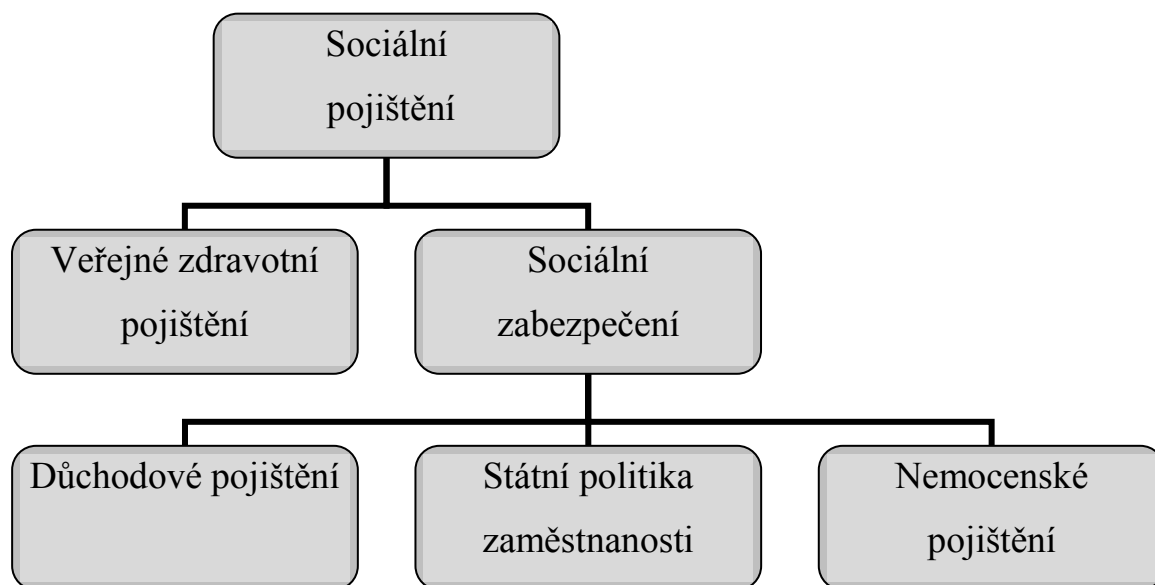
Zdroj: Vlastní zpracování.

## 2.5 Sociální a zdravotní pojištění fyzických osob

Mezi největší veřejný příjem České republiky bez pochyby patří pojistné na sociální pojištění. V dnešní době je už i pojistné chápáno v určitém slova smyslu jako daň, jelikož se jedná o povinný odvod ze mzdy a také příjem do veřejného rozpočtu. Jeden rozdíl, oproti dani z příjmů fyzických osob, tu však je. Tímto rozdílem je myšlena účelovost pojistného, a to z důvodů že, byť nepřímou, víme, za jakým účelem bude platba použita.

*Jak říká Vančurová ve své knize (2010, s. 186): sociální pojištění se v České republice skládá z několika subsystémů. Následující schéma obsahuje subsystémy sociálního pojištění.*

Obr. 2.3: Schéma sociálního pojištění



Zdroj: prof. Ing. A. Vančurová, Ph. D. (2010, s. 186).

### 2.5.1 Sociální pojištění

Problematiku odvodů sociálního pojištění upravuje **zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti**, ve znění pozdějších předpisů. Sociální pojištění je položkou, která je zákonným odvodem ze mzdy. Čím větší jsou odvody, tím vyšší důchod můžeme očekávat. V současné době se skládá ze tří druhů, a to:

- nemocenské pojištění;
- důchodové pojištění;
- pojištění na státní politiku zaměstnanosti (dále jen „pojistné“).

Poplatníky tohoto pojištění se, dle zákona, rozumí:

- každý zaměstnanec v pracovněprávním vztahu, který je zároveň účastníkem nemocenského pojištění podle zákona č. 18/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Výjimkou je zaměstnanec, který vykonává činnost na základě dohody o provedení práce;
- zaměstnavatelé, jimiž se pro účely tohoto zákona rozumějí právnické nebo fyzické osoby, které zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance, organizační složky státu, v nichž jsou zařazeni zaměstnanci v pracovním poměru nebo činní na základě dohody o pracovní činnosti, a služební úřady, včetně hasičů a policistů, kteří vykonávají své

činnosti na základě zákona o služebním poměru v nichž jsou státní zaměstnanci zařazeni k výkonu státní služby;

- zaměstnanci vymezení v § 3 odst. 1 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.<sup>10</sup>

Osoby samostatně výdělečně činné jsou povinny platit pojistné na důchodovém pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, pokud se účastní důchodového pojištění dle předpisů o důchodovém pojištění.<sup>11</sup>

Sazby pojistného činí **pro rok 2012 u zaměstnavatele v celkovém úhrnu 25 %** z vyměřovacího základu. Přičemž z toho 2,3 % připadá na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti. Od 1. ledna 2011 má zaměstnavatel s počtem zaměstnanců nižší než 26 osob, možnost stanovit si zvýšenou sazbu na nemocenské pojištění (3,3 %). V celkovém úhrnu se pojistné zvýší o 1 % tzv. z 25 % na 26%. Sazba pojistného, které je odvedeno za zaměstnance je stanovena pro rok 2012 stejná jako pro předcházející rok, a to ve výši **6,5 % z vyměřovacího základu** za kalendářní měsíc. Pojistné je zaokrouhlováno na celé koruny nahoru a platí se příslušné správě sociálního zabezpečení. Zaměstnavatel je povinen odvádět pojistné nejen ve výši 25 % z vyměřovacího základu, ale také ve výši 6,5 %, které je strhnuto zaměstnanci z jeho hrubé mzdy.

**Tab. 2.3: Sazby sociálního pojištění**

	<b>Nemocenské pojištění</b>	<b>Důchodové pojištění</b>	<b>Státní politika zaměstnanosti</b>
Zaměstnanec	0 %	6,5 %	0 %
Zaměstnavatel	2,3 %	21,5 %	1,2 %
Zaměstnavatel (méně než 26 osob)	3,3 %	21,5 %	1,2 %

Zdroj: Vlastní zpracování.

Pojistné se platí v české měně na příslušný účet okresní správy sociálního zabezpečení. Lze jej také platit hotově v pokladně okresní správy sociálního zabezpečení, jestliže pojistné nepřesáhne částku 5.000 Kč. Za den platby pojistného se považuje den, kdy dojde k připsání pojistného na účet poskytovatele platebních služeb příslušné okresní správě sociálního zabezpečení. V případě, že pojistné nebylo zapláceno ve stanovené lhůtě anebo bylo

<sup>10</sup> § 3 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

<sup>11</sup> Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

zapláceno v nižší částce, je plátce povinen platit penále. V současné době penále činí 0,05 % dlužné částky za každý kalendářní den, ve kterém některá z těchto skutečností nastala. Za první den, kdy se penále poprvé platí, je den, který bezprostředně následuje po dni splatnosti pojistného. Poslední den pro placení penále se považuje den, ve kterém bylo dlužné pojistné zapláceno. Jestliže příslušná okresní správa sociálního zabezpečení povolila placení penále ve splátkách, tak penále takového dluhu činí 0,025 % dlužné částky. Za nesplnění nebo porušení povinností může příslušná okresní správa sociálního zabezpečení uložit zaměstnavateli pokutu až do výše:

- 20.000 Kč za každé jednotlivé nesplnění či porušení podmínek;
- 100.000 Kč při opětovném nesplnění nebo porušení povinností, za jejíž nesplnění nebo porušení byla již pokuta uložena.<sup>12</sup>

### 2.5.2 Zdravotní pojištění

Zdravotní pojištění v České republice interpretují dva zákony, a to **zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném a všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů**. Zdravotní pojištění je zpravidla placeno zdravotním pojišťovnám, musí jej platit bez výjimky veškeré fyzické osoby v České republice, a je z něj hrazena např. lékařská péče, závodní preventivní léčba, lázeňská péče, pohotovostní a ambulantní služba a pitva.

**Pojištěnec** zdravotního pojištění je každý občan České republiky, který má na našem území trvalý pobyt. Mezi pojištěnce také patří zaměstnanci, kteří jsou pro účely tohoto zákona označováni jako fyzické osoby. Těmto osobám plynou příjmy ze závislé činnosti a funkční požitků dle § 6, zákona o dani z příjmů (dále jen ZDP). Zaměstnanec je pojištěncem i v případě, že nemá na území ČR trvalé bydliště, ale je zaměstnáván u zaměstnavatele s trvalým pobytem na území ČR.

Avšak za některé osoby, dané zdravotní pojištění, hradí stát. Mezi tyto osoby patří:

- nezaopatřené děti;
- studenti do 26 let;
- poživatelé důchodů;
- ženy na mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené;

---

<sup>12</sup> Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

- osoby pečující celodenně a osobně alespoň o dítě do věku 7 let nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku;
- příjemci rodičovských příspěvků;
- osoby povolané k vojenskému cvičení atd.;
- a nezaměstnané vedené na Úřadu práce.

V případě, že nezaměstnaný není vedený na Úřadu práce, musí si pojištění platit sám. Za zaměstnance hradí část zdravotního pojištění zaměstnavatel.

Zdravotní pojištění není určeno pro výplatu nemocenské, v případě nemoci, jak bychom si mohli myslet. Nemocenské pojištění je součástí sociálního pojištění, které si musí povinně platit zaměstnanci a dobrovolně osoby, které jsou samostatně výdělečně činné. Pojištění také nekryje léčebné výlohy v zahraničí, jestliže mezinárodní smlouvy nestanoví jinak, anebo se nejedná o úkon, který nelze v České republice provést a s jeho úhradou zdravotní pojišťovna souhlasí.

Sazba pro zdravotní pojištění činí v celkovém úhrnu **13,5 % z vyměřovacího základu**. Pro zaměstnance je vyměřovací základ hodnota jejich hrubé mzdy, ze které jim je strženo pojistné ve výši 4,5 %, kromě toho je z této částky také hrazeno pojistné za zaměstnavatele, které činí 9 %. Pojistné se zaokrouhuje na celé koruny nahoru a jeho výše se odvádí na účet příslušné zdravotní pojišťovny, u které je zaměstnanec pojištěn. Pro většinu zaměstnanců zároveň také platí, že zdravotní pojištění musí být odvedeno alespoň z minimálního vyměřovacího základu, kterým se rozumí minimální mzda.

**Tab. 2.4: Minimální výše pojistného pro r. 2012**

	<b>Měsíční částka</b>	<b>Roční částka</b>
OSVČ	1.697,--	20.364,--
OBZP - (osoby bez zdanitelných příjmů)	1.080,--	12.960,--

Zdroj: Vlastní zpracování.

Pokud nebylo pojistné nebo záloha na pojistné zaplacená ve stanovené lhůtě, či bylo-li odvedeno v nižší částce, než ve které mělo být pojistné zaplacené, je plátcem pojistného povinen platit a uhradit, a to ve výši 0,05 % dlužné částky za každý započatý kalendářní den, ve kterém toto penále vzniklo. V případě, že pojistné či záloha na pojistné byla zaplacená jiné zdravotní pojišťovně, popřípadě jinému subjektu, anebo pokud platba byla provedena pod



nesprávným variabilním symbolem, považuje se pojistné nebo záloha na pojistné za nezaplacené. Každá platba penále se zaokrouhluje na celé koruny nahoru. V případě, že penále nepřesáhnou v úhrnu 100 Kč za jeden kalendářní rok, nejsou předepsány. Pokud plátce prokáže, že provedl odvod pojistného pod nesprávným variabilním symbolem, tak příslušná zdravotní pojišťovna penále nepředepíše.

### **2.5.3 Vyměřovací základ pro výpočty sociálního a zdravotního pojištění zaměstnance**

Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny, a které zaměstnavatel zúčtoval, svému zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění nebo účast jen na důchodovém pojištění.<sup>13</sup>

Do vyměřovacího základu zaměstnance se některé příjmy nezahrnují. Mezi nejvýznamnější řadíme:

- náhrada škody podle zákoníků práce;
- odstupné;
- odchodné;
- věrnostní přídavek horníků;
- odměny za vynálezy a zlepšovací návrhy;
- jednorázová sociální výpomoc poskytnutá k překlenutí mimořádných obtížných poměrů, aj.

Výše sociálního a zdravotního pojištění je omezena maximálním vyměřovacím základem, který je ve výši 72 násobku průměrné měsíční hrubé mzdy. Přičemž pro rok 2012 byla hrubá mzda stanovena v částce 25.137 Kč, tj. maximální vyměřovací základ činí 1.809.864 Kč (přepočteno na měsíční vyjádření činí částka 150.822 Kč).

---

<sup>13</sup> Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

**Tab. 2.5: Srovnání údajů**

	<b>2011</b>	<b>2012</b>
Minimální záloha pro OSVČ	1.670 Kč	1.697 Kč
Minimální VZ zaměstnanci	1.080 Kč	1.080 Kč
VZ pro platbu pojistného státem	5.355 Kč	5.355 Kč
Pojistné placené státem za vybrané pojištěnce	723 Kč	723 Kč
Maximální roční VZ pro OSVČ i zaměstnance	1.781.280 Kč	1.809.864 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování.

Ve spojení se zdravotním pojištěním byl zaveden pojem **minimální vyměřovací základ**. Ministerstvo práce a sociálních věcí jej stanovilo v hodnotě minimální mzdy, přičemž minimální mzda, pro rok 2012, je opět 8.000 Kč. Důvodem minimálního vyměřovacího základu bylo pravidlo, že se pojistné musí odvádět přinejmenším z částky minimální mzdy. Dojde-li však k situaci, že vyměřovací základ bude nižší než 8.000 Kč, zaměstnanec je povinen doplatit zdravotní pojišťovně, prostřednictvím svého zaměstnavatele, pojistné ve výši 13,5 % z rozdílu těchto dvou základů.

Cílem první kapitoly bylo podat ucelený náhled na daňovou soustavu ČR, daňovou problematiku ČR a také princip povinných odvodů a s nimiž spojovaný vyměřovací základ. Jsou zde také vysvětleny základní daňové pojmy, jako je například rozdíl mezi mzdou a platem. Je možno se také dočíst o dani z příjmů FO a v dalších podkapitolách jsou uvedeny pojmy jako je závislá činnost, zaměstnanci, zaměstnavatelé a jejich práva a povinnosti. V návaznosti na další kapitoly jsou v první kapitole také uvedeny sankce za neodvedení povinných odvodů. Závěrem je možno konstatovat, že daně z příjmů se stávají pro odbornou i laickou veřejnost velmi nepřehledné, a to z důvodů stálých novelizací.

### 3. Analýza daňového a odvodového systému

Tato kapitola je zaměřena na analýzu daňového a odvodového systému zaměstnanců v České republice. Dále zde bude provedeno srovnání progresivní daně v roce 2007 a následující, jednotné daně, pro rok 2011. Je otázkou, proč byla dříve progresivní daň a jestli byla výhodnější pro zaměstnance, nebo zdali je přínosnější jednotná daň. Z tohoto důvodu bude srovnáno daňové zatížení u nízko příjmových a vysoko příjmových skupin. Práce poukazuje na změny, které přinesl rok 2010.

#### 3.1 Progresivní daň

Progresivní daň je stupňovitá daň, která byla v České republice využívána až do roku 2007. Tato daň udává větší progresi pro ty, kteří mají vyšší příjmy. Progresivní daň je využívána v daních z příjmů, kde všichni s vyššími příjmy platí vyšší procento progresivní daně.

Světovým trendem je progresivní zdanění, avšak Česká republika od něj upustila od ledna roku 2008 a zavedla jednotnou tzv. rovnou daň. Názor pravicových stran je, že rovná daň je spravedlivější, avšak levicově orientované strany se snaží projevit co nejvíce solidarity k sociálně slabším občanům a bohatým občanům chtějí daně co nejvíce zvednout. Progresivní zdanění se stále uplatňuje ve většině států Evropské unie, kde hlavní myšlenkou je, že kdo vydělá více peněz, zaplatí více na daních. Tento fakt nás vede k myšlence, že je možnost návratu progresivní daně do naší daňové soustavy.<sup>14</sup>

Způsob vyššího zdanění u vysoko příjmových skupin vyjadřuje nejen princip solidarity, ale je to také velmi logický předpoklad. Hlavním důvodem je, že lidé s vyššími příjmy mnohem více využívají veřejné statky hrazené či financované ze společně vybraných daní. Je pravdou, že progresivní daň více motivovala občany k poskytování darů do neziskových sektorů, jelikož si mohli darem snížit daňový základ, avšak v případě rovné daně je snížení daňového základu minimální. Je pravdou, že lidé z nízko příjmových skupin daleko častěji poskytují dary, než lidé z vysoko příjmových skupin. Zde by šel použít výrok Waltera von der Votelweide: „*Čím více lidé mají, tím více chtějí.*“

---

<sup>14</sup> Progresivni-dan-neni-lecba-spise-solidarita. [online]. [cit. 2012-04-07]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/clanky/progresivni-dan-neni-lecba-spise-solidarita/>

### 3.1.1 Druhy progresivní daně

Použití a konstrukce progresivní daně lze provést dvěma způsoby. Jedním je stupňovitá progresivní sazba a druhým je klouzavě progresivní sazba daně.

Stupňovitá progresivní sazba je rozdělena do čtyř pásem. Každé pásmo je interval základů daně neboli důchodů, ve které základ daně podléhá příslušné sazbě daně. Tato stupňovitá progresse však v některých případech docílí toho, že poplatník s vyšším hrubým příjmem po zdanění získá nižší disponibilní důchod, než poplatník s nižším hrubým důchodem. Tento způsob progresse je prakticky nepoužitelný, jelikož by mohlo docházet k záměrnému pokusu o snížení základu daně.

Klouzavě progresivní sazba daně je také rozdělena do příslušných pásem a rovněž je dodržen princip, který nám říká, že čím více roste výše důchodu, tím roste i sazba daně. V tomto případě však nemůže dojít k absolutnímu snížení disponibilního příjmu. Určitý daňový interval je zdaňován sazbou daně X. Jestliže však dojde k překročení horní hranice intervalu hrubého příjmu, je pak část důchodu od horní hranice intervalu zdaňována sazbou daně X a důchod nad hranici pak sazbou Y. Hlavním pravidlem je  $Y > X$ . *Jak uvádí Bc. Huňka ve své bakalářské práci: „Pro jednoduchost výpočtu, klouzavě progresivní daně, lze sazbu daně formulovat tak, že se skládá v druhém a v dalším pásmu z absolutní částky daně a ze sazby daně pro zdanění části základu daně (důchodu) převyšující horní hranici předchozího pásma. Absolutní částka odpovídá zdanění dolní hranici aktuálního pásma.*

K progresivní sazbě daně vedly nejen historické a sociální důvody, ale také ekonomické. Důchodové daně jsou nejen nejznámější daně, ale jsou považovány za jednu z nejdůležitějších. V současné době jsou v naší republice zavedeny dvě důchodové daně, a to osobní důchodová daň a daň ze zisků společnosti.

### 3.1.2 Výhody progresivní daně

Jestliže společnost posuzuje přerozdělování důchodů za spravedlivé, v tom případě zdanění pomocí progresivní daně je správnou volbou pro realizaci. V praxi lze progresivní zdanění využívat pouze u důchodových daní.

Jak říká Keynesovská teorie, makroekonomický dopad progresivní daně je velmi významnou úlohou fiskální politiky, která je připisována daním. Hlavním faktorem jsou rozpočtová opatření směřující ke zvýšení poptávky. Progresivního zdanění lze dosáhnout zvýšení poptávky tak, že progresivní zdanění zvyšuje sklon ke spotřebě. Tím vzniká důsledek přerozdělení důchodů ve prospěch těch, kteří jsou příjemci nižších důchodů.

Progresivní daň je automatickým stabilizátorem, který v období inflace a konjunktury má za úkol utlumovat fluktuace fiskální politiky, stává se tzv. fiskální brzdou. Jeho funkčnost je na principu solidarity, která by měla být součástí každého demokratického státu, jelikož si zde pohráváme s myšlenkou, že lidé s vyššími příjmy si mohou dovolit platit vyšší daně. K této myšlence nás vede fakt, že lidé s vyššími příjmy více využívají veřejné statky.

### **3.1.3 Nevýhody progresivní daně**

Jak již bylo v předešlé kapitole uvedeno, v případě progresivní daně, poplatníci s vyššími příjmy odvádí na daních více, než lidé s nižšími příjmy. Tento případ se může stát nežádoucím. Mezi jednu z nevýhod řadíme případný odliv schopných a kvalifikovaných lidí do zahraničí. Progresivní zdanění tedy demotivuje občany k dosažení vyššího příjmu anebo je přímo nabádá k zatajování příjmů, únikům a nalézání dalších skulin, jak odvést na dani co nejméně. Odpůrci progresu hovoří o trestání pilnějších a schopnějších poplatníků.

Další negativum progresivní daně je celková složitost, nepřehlednost a nejednoznačnost daňového zákona. V mnoha případech nejsou schopni se v daňových zákonech vyznat ani daňoví odborníci. Oponenti progresivního zdanění vedou debaty o kritice nejen na progresivního zdanění, ale také o stávajícího daňového systému. Jejich myšlenkou je, že nejen způsob progresivního zdanění je nesprávný, ale že v naší republice, v období progresivního zdanění, funguje progresivita celého systému daně z příjmů fyzických osob, kdy jej ovlivňují hlavně slevy na dani a nezdanitelné části základu daně a také další složky.

### **3.1.4 Daň z příjmů fyzických osob v roce 2007**

Pro zpracování příkladů na výpočet čisté mzdy pomocí progresivního zdanění, je důležité si uvést slevy na dani aktuální pro rok 2007, které nám udává zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, které jsou pro lepší přehlednost a orientaci uvedeny viz Tab. č. 3.1.

V neposlední řadě jsou neopomenutelné sazby daně, které byly v tomto roce klíčové pro výpočet měsíční zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků, udával nám je stejný zákon, tedy zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, v §16.

Práce dále vypovídá o ročním zúčtování záloh na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků. O roční zúčtování může požádat každý poplatník, který nemá

povinnost podat daňové přiznání. Z tohoto titulu je zde uvedena Tab. 3.3, která odkazuje na sazby daně při ročním zúčtování daně.<sup>15</sup>

**Tab. 3.1: Slevy na dani pro rok 2007**

Sleva	Částka za rok v Kč	Částka za měsíc v Kč
Na poplatníka	7.200	600
Na manželku (manžela)	4.200	350
Na manžela/ku ZTP/P	8.400	700
Částečný invalidní důchod	1.500	125
Plný invalidní důchod	3.000	250
Držitel průkazu ZTP/P	9.600	800
Na studenta	2.400	200
Daňové zvýhodnění na dítě	6.000	500

Zdroj: Vlastní zpracování.

**Tab. 3.2: Sazby progresivní daně**

Měsíční zdanitelná mzda		Zálohy	Ze zdanitelné mzdy přesahující
od Kč	do Kč		
0	10.100	12 %	
10.100	18.200	1.212 + 19 %	10.100
18.200	27.600	2.751 + 25 %	18.200
27.600	a více	5.101 + 32 %	27.600

Zdroj: Vlastní zpracování.

<sup>15</sup> ŠUBRT, Bořivoj. *Abeceda mzdové účetní ...* Olomouc: ANAG, 1996-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-373-9.

**Tab. 3.3: Sazby pro roční zúčtování příjmů fyzických osob**

Základ daně		Daň	Ze základu přesahující
od Kč	do Kč		
0	121.200	12 %	
121.200	218.400	14.544 + 19 %	121.200
218.400	331.200	33.012 + 25 %	218.400
331.200	a více	61.212 + 32 %	331.200

Zdroj: Vlastní zpracování.

### 3.2 Rovná daň

Rovná daň, tzv. **flat tax nebo také proportional tax**, je proporcionální způsob zdanění, který funguje na principu rovné daně pro všechny subjekty. V České republice byla zavedena od 1. ledna 2008 a to ve **výši 15 %** pro zdanění příjmů fyzických osob. Od této reformy došlo k zavedení změny základu daně. Do roku 2007 byl základem daně příjem po odečtu sociálního a zdravotního pojištění, zatímco od roku 2008 se do základu daně dostává nejen sociální a zdravotní pojištění zaměstnance, ale také odvody za sociální a zdravotní pojištění za zaměstnavatele, které činí v celkovém úhrnu, pro rok 2012, stejnou výši jako pro předešlý rok, a to 34 %.

Jednotná daň se hlavně týká daně z příjmů. Ačkoliv hovoříme o rovné dani pro všechny fyzické osoby, není tato daň až tolik rovná. Zde můžeme diskutovat o terminologické nepřesnosti, kdy není rovná daň, nýbrž je rovná sazba daně. V konečném důsledku vlivem způsobu výpočtu daňové povinnosti je rovná daň lehce progresivní, a to v rámci snížení daně o slevy na dani, kdy jsou pevně stanové částky nezávislé na výši příjmů fyzických osob. Může nastat skutečnost, že občan s nízkými příjmy, který má dokonce dvě nezaopatřené děti popřípadě i nezaměstnanou manželku (manžela) a dále využívá slevu na poplatníka, se dostává do tzv. daňového bonusu, kdy jeho čistá mzda může být vyšší než jeho hrubý příjem a to díky „daňové vratce“.

Rovná daň má nejen mnoho odpůrců, ale také i mecenášů. Pravicově orientované strany se přiklání k argumentaci, že rovná daň méně zatěžuje ekonomiku, než progresivní zdanění. Jejich tvrzením je i demotivace zaměstnanců a odliv „mozků“ do zahraničí. V rovné dani vidí příliv investic, rozmach podnikání a hospodářský růst. Zatímco levicově orientované strany argumentují, že rovná daň narušuje princip solidarity ve společnosti, přičemž způsob

solidarity, k nízko příjmovým skupinám, má být součástí každého demokratického státu. Zamysleme se i my nad myšlenkou Gorgona Browna, ministra financí Blairovy vlády: „*Milionář má platit stejnou daň jako mladá zdravotní sestra, pomocná síla v domácnosti nebo dělník na minimální mzdě?*“ (projev v Labour Conferenc 2005)

K rovné dani se přiklání nejen liberální ekonomové, ale také většina postkomunistických států. O zavedení rovné daně se vedou diskuse i v Evropské unii (dále jen EU), ale zatím se žádná ze zemí EU nepřipojila k jejímu zavedení.

### 3.2.1 Superhrubá mzda

Jak bylo již řečeno v předešlém odstavci, zavedení rovné daně způsobilo i změnu výpočtu čisté mzdy. Dříve (do roku 2007) jsme příjem snižovali o sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnancem. Avšak výpočet superhrubé mzdy spočívá v principu **navýšení hrubé mzdy zaměstnance o 34 %, které se skládá z 9 % za zdravotní pojištění odváděné zaměstnavatelem a 25 % za sociální pojištění**, taktéž odváděné zaměstnavatelem. Toto pojistné je zavedeno pro výpočet daně z příjmů fyzických osob nebo jejich záloh. Jedná se o fiktivní částku, která nemůže a také nevstupuje do vyměřovacího základu.

Dále v práci budou provedeny výpočty pomocí superhrubé mzdy a následné srovnání s progresivním zdaněním.

### 3.2.2 Důvody pro rovnou daň

**Jednoduchost**, kterou přináší rovná daň do našeho daňového systému. Tím je myšleno, že každý poplatník je schopen si vypočítat svoji daňovou povinnost samostatně, bez zbytečných složitostí. Můžeme sem zařadit také jednoduchost daňového systému.

Průznivci rovné daně se přiklání k názoru, že tato daň je **spravedlivější**. Rovná daň má zabránit dvojímu zdanění, a to je vlastně další podpůrný argument v úvahách proč je rovná daň považována spravedlivější. Na všechny poplatníky dopadá povinnost odvádět stejné procento sazby daně bez ohledu na výši příjmu, na rozdíl od progresivního způsobu zdanění.

Někteří obhájci rovné daně dále tvrdí, že její zavedení má vést k **celkovému zvýšení daňových příjmů státu**, a to hlavně v implikaci zjednodušení daňového systému a odstranění výjimek. Tyto prvky tvořily mezery, jejichž prostřednictvím docházelo k legálnímu vyhnutí daně. Zavedení rovné daně má vést k efektivnosti a omezení daňových úniků, které podporují černou ekonomiku pomocí nepřiznaných plateb. Nižší sazba daně motivuje nezatajovat příjmy



a vyhýbat se tak zdanění. *Jak říká Jan Zapletal: „Jednoduchost a průhlednost rovné daně donutí část firem opustit „šedou zónu“ a přihlásit se k placení daní“.*

### 3.2.3 Důvody proti rovné dani

Jeden z argumentů je spíše filozofického rázu, a ten nám říká, že bychom měli **zohledňovat hodnotu peněz**. Musíme uvažovat o penězích jako o zboží. Rovná daň může na první pohled sice vypadat neutrálně, ale ve skutečnosti, ten kdo vyměňuje své peníze za zboží, které je důležité k přežití, bere více tomu, který se bez dodatečných peněz z pohledu chudého obejde. Jinak řečeno je tedy oprávněnější požadavek chudého na jídlo, než bohatého na další vilu.

Další argument je **snižování daní**, který má za následek skutečnost, že opravdu bohatí občané a ziskové firmy směřují do zemí s nižšími daněmi, což je v dnešním globalizovaném světě poměrně logické. Současný „závod“ o snižování daní vede ke skutečnosti, že bohatí lidé se stávají stále bohatšími, ale nízko příjmové skupiny z toho nemají žádný užitek ani z toho nijak neprofitují ba dokonce doplácí na to, že bohatí odešli do zahraničí. *Jan Zapletal zastává myšlenku, že: „snižování daní vede k sociálnímu kolapsu a odchodu bohatých do „bezpečnějších“ zemí.* Možnou obranou proti zhroucení společnosti je, aby bohatí odváděli rozumný podíl z jejich bohatství státu. Daně by totiž neměly mít efekt ekonomický, ale měly by sloužit jako prostředek k udržování sociálního statutu quo („Co kdo má, to mu zůstává“).

Zavedení rovné daně je hlavně přínos pro poplatníky s vyššími příjmy, který vede k prohlubování **sociálních nerovností společnosti**.

### 3.2.4 Zrušení společného zdanění manželů

Mezi další významné změny, v rámci našeho daňového systému, které přinesl rok 2008, je zrušení společného zdanění manželů. Tohoto mohli využívat poplatníci již od roku 2005, ale po krátkých třech letech bylo společné zdanění manželů zrušeno, i přes velkou oblibu poplatníku, a to z důvodů snížení státních příjmů až o třikrát vyšší částku. Společné zdanění bylo umožněno sezdáným manželům, kteří vyživovali alespoň jedno nezaopatřené dítě žijící s nimi ve společné domácnosti. Naše vláda vhodně zvolila zvýšení slevy na vyživovaného manžela či manželku a to **z částky 4.200 Kč ročně na částku 24.840 Kč ročně**.

Princip zdanění byl v tom, že veškeré příjmy manželů se sečetly a následně se rozdělily na polovinu. Tím se dostaly příjmy manželů do nižšího tarifního pásma progresivní daně a z této poloviny pak platil každý z manželů příslušnou daň. Nevýhodou byly vyšší náklady, a to

v rámci podávání dvou daňových přiznání, avšak úspora na dani byla ještě vyšší. Po sečtení obou daňových povinností byla daň stále nižší, než kdyby ji platil jeden z manželů sám z celého příjmu. Daňová úspora byla tím větší, čím větší byly rozdíly v příjmech. V případě vyživované manželky či manžela byla úspora ještě větší.<sup>16</sup>

### 3.3 Výpočet mzdy rok 2007

Pro výpočet použijeme tři fiktivní mzdy. Příjemci těchto mezd mají podepsané prohlášení o poplatníkovi a využívají daňové zvýhodnění na dvě vyživované a nezaopatřené děti. První plat bude v hodnotě minimální mzdy za rok 2007, druhý plat ve výši průměrné mzdy za rok 2007 a třetí mzdu řadíme do vysoko příjmové skupiny.

Tab. 3. 4: Výpočet mezd v roce 2007

	Výpočet (pro průměrnou mzdu)	Minimální mzda	Průměrná mzda	Vysoká mzda
<b>Hrubá mzda</b>		8.000 Kč	20.000 Kč	60.000 Kč
<b>Zdravotní pojištění zaměstnance</b>	$20.000 \cdot 4,5 \%$	360 Kč	900 Kč	2.700 Kč
<b>Sociální pojištění zaměstnance</b>	$20.000 \cdot 8 \%$	640 Kč	1.600 Kč	4.800 Kč
<b>Zdravotní pojištění Zaměstnavatele</b>	$20.000 \cdot 9 \%$	720 Kč	1.800 Kč	5.400 Kč
<b>Sociální pojištění zaměstnavatele</b>	$20.000 \cdot 26 \%$	2.080 Kč	5.200 Kč	15.600 Kč
<b>Dílčí základ daně</b>	$20.000 - 900 - 1.600$	6.920 Kč	17.500 Kč	52.500 Kč
<b>Zaokrouhlený dílčí základ daně</b>	<i>Na celé 100 Kč nahoru</i>	7.000 Kč	17.500 Kč	52.500 Kč
<b>Daň</b>	$1.212 + (17.500 - 10.100) \cdot 0,19$	840 Kč	2.618 Kč	13.069 Kč
<b>Sleva na poplatníka</b>	<i>Tabulka 3.1</i>	600 Kč	600 Kč	600 Kč
<b>Sleva na dítě</b>	$2 \cdot 500 \text{ Kč}$	1.000 Kč	1.000 Kč	1.000 Kč
<b>Daň po slevách</b>	<i>odečtení všech slev</i>	+760 Kč (daňový bonus)	1.018 Kč	11.469 Kč
<b>Čistá mzda</b>	-----	7.760 Kč	16.482 Kč	41.031 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování.

<sup>16</sup> Společné zdanění manželů. [online]. [cit. 2012-04-07]. Dostupné z: [http://www.pojistenec.cz/v\\_cr\\_neni\\_rovna\\_dan.htm](http://www.pojistenec.cz/v_cr_neni_rovna_dan.htm)

Rok 2007 byl posledním rokem, ve kterém se využíval výpočet čisté mzdy pomocí progresivní daně. Velmi podstatné bylo si určit dílčí základ daně, který jsme dostali odečtením sociálního a zdravotního pojištění zaměstnance (12,5 %) od hrubé mzdy. Tento dílčí základ daně jsme zaokrouhlili na celé stokoruny nahoru a vypočítali jsme zálohu na daň pomocí progresivní daně (viz Tab. 3.4). Od této zálohy na daň jsme odečetli slevy na dani, které poplatník využíval a dostali jsme výslednou daň, která byla následně odečtena od hrubé mzdy zaměstnance. Čisté mzdy jsme dosáhli tím, že jsme od sebe odečetli dílčí základ daně a daň.

### 3.4 Výpočet mzdy rok 2008

Jak bylo již řečeno, rok 2008 přinesl významnou změnu nejen v dani z příjmů fyzických osob, ale také ve způsobu výpočtu. Práce dále ukazuje výpočet mzdy pomocí superhrubé mzdy. Opět jako příklad si ukážeme tři příjmové skupiny a to minimální a průměrnou mzdu v roce 2008 a také jednu mzdu řadící do vysoko příjmové. Příjemce mzdy má podepsané prohlášení o poplatníkovi a využívá daňové zvýhodnění na dvě děti. Pro lepší přehlednost jsou uvedeny tyto výpočty v následující Tab. 3.5.

**Tab. 3.5: Slevy na dani za rok 2008**

Sleva	Částka za rok v Kč	Částka za měsíc v Kč
Na poplatníka	24.840	2.070
Na manželku (manžela)	24.840	2.070
Na manžela/ku ZTP/P	49.680	4.140
Částečný invalidní důchod	2.520	210
Plný invalidní důchod	5.040	420
Držitel průkazu ZTP/P	16.140	1.345
Na studenta	4.020	335
Daňové zvýhodnění na dítě	10.680	890

Zdroj: Vlastní zpracování.

Tab. 3.6: Výpočet mezd v roce 2008

	Výpočet (pro průměrnou mzdu)	Minimální mzda	Průměrná mzda	Vysoká mzda
<b>Hrubá mzda</b>		8.000 Kč	23.000 Kč	60.000 Kč
<b>Sociální pojištění zaměstnance</b>	$23.000 \cdot 8 \%$	640 Kč	1.840 Kč	4.800 Kč
<b>Zdravotní pojištění zaměstnance</b>	$23.000 \cdot 4,5 \%$	360 Kč	1.035 Kč	2.700 Kč
<b>Sociální pojištění zaměstnavatele</b>	$23.000 \cdot 26 \%$	2.080 Kč	5.980 Kč	15.600 Kč
<b>Zdravotní pojištění zaměstnavatele</b>	$23.000 \cdot 9 \%$	720 Kč	2.070 Kč	5.400 Kč
<b>Superhrubá mzda</b>	$23.000 + 5.980 + 2.070$	10.800 Kč	31.050 Kč	81.000 Kč
<b>Zaokrouhlená SHM</b>	<i>zaokrouhlujeme na celé 100 Kč nahoru</i>	10.800 Kč	31.100 Kč	81.000 Kč
<b>Záloha na daň</b>	$31.100 \cdot 15 \%$	1.620 Kč	4.665 Kč	12.150 Kč
<b>Sleva na poplatníka</b>	<i>Tabulka 3.5</i>	2.070 Kč	2.070 Kč	2.070 Kč
<b>Sleva na dítě</b>	<i>Tabulka 3.5</i>	1.780 Kč	1.780 Kč	1.780 Kč
<b>Daň po slevách</b>	<i>odečteme od daně veškeré slevy</i>	+ 1.780 Kč ( <i>daňový bonus</i> )	815 Kč	8.300 Kč
<b>Čistá mzda</b>	-----	8.780 Kč	19.310 Kč	44.200 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování.

Rok 2008 nám oproti roku 2007 přinesl velmi významné změny. První velkou změnou je způsob výpočtu pomocí superhrubé mzdy, což znamená, že k hrubé mzdě zaměstnance přičítáme sociální a zdravotní pojištění za zaměstnavatele (celkem 35 %). Superhubou mzdu dále zaokrouhlíme na celé stokoruny nahoru a z této částky vypočítáme 15 % daň z příjmů fyzických osob, která je samozřejmě, prostřednictvím rovné daně, pro všechny stejná. Od vypočítané zálohy na daň odečteme veškeré slevy, které poplatník využívá a dostáváme daň, která bude poplatníkovi sražena ze mzdy. Čistou mzdu k výplatě získáme odečtením daně, a také sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnance (12,5 %).

### 3.5 Výpočet mzdy rok 2010

Pro rok 2010 si nevybereme jinak, než zase tři příjmové skupiny a to minimální a průměrnou mzdu pro rok 2010, přičemž víme, že průměrná mzda se opět zvyšovala, a také

jednu mzdu řadící se do vysoko příjmové skupiny. Poplatníci pobírající tuto mzdu mají dvě nezaopatřené děti a podepsané prohlášení o poplatníkovi.

**Tab. 3.7: Slevy na dani rok 2010**

Sleva	Částka za rok v Kč	Částka za měsíc v Kč
Na poplatníka	24.840	2.070
Na manželku (manžela)	24.840	2.070
Částečný invalidní důchod	2.520	210
Plný invalidní důchod	5.040	420
Držitel průkazu ZTP/P	16.140	1.345
Na studenta	4.020	335
Daňové zvýhodnění na dítě	11.604	967

Zdroj: Vlastní zpracování.

**Tab. 3.8: Výpočet mzdy v roce 2010**

	Výpočet (pro průměrnou mzdu)	Minimální mzda	Průměrná mzda	Vysoká mzda
<b>Hrubá mzda</b>		8.000 Kč	25.000 Kč	60.000 Kč
<b>Sociální pojištění zaměstnance</b>	$25.000 \cdot 6,5 \%$	520 Kč	1.625 Kč	3.900 Kč
<b>Zdravotní pojištění zaměstnance</b>	$25.000 \cdot 4,5 \%$	360 Kč	1.125 Kč	2.700 Kč
<b>Sociální pojištění zaměstnavatele</b>	$25.000 \cdot 25 \%$	2.000 Kč	6.250 Kč	15.000 Kč
<b>Zdravotní pojištění zaměstnavatele</b>	$25.000 \cdot 9 \%$	720 Kč	2.250 Kč	5.400 Kč
<b>Superhrubá mzda</b>	$25.000 + 6.250 + 2.250$	10.720 Kč	33.500 Kč	80.400 Kč
<b>Zaokrouhlená SHM</b>	<i>zaokrouhlujeme na celé 100 Kč nahoru</i>	10.800 Kč	33.500 Kč	80.400 Kč
<b>Záloha na daň</b>	$25.000 \cdot 15 \%$	1.620 Kč	5.025 Kč	12.060 Kč
<b>Sleva na poplatníka</b>	<i>Tabulka 3.7</i>	2.070 Kč	2.070 Kč	2.070 Kč
<b>Sleva na dítě</b>	<i>Tabulka 3.7</i>	1.934 Kč	1.934 Kč	1.934 Kč
<b>Daň po slevách</b>	<i>odečteme od daně veškeré slevy</i>	+ 1.934 Kč ( <i>daňový bonus</i> )	1.021 Kč	8.056 Kč
<b>Čistá mzda</b>	-----	9.054 Kč	21.229 Kč	45.334 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování.

I s rokem 2010 nastaly určité změny. Nejen ve výši superhrubé mzdy (134 %), ale také ve slevách na dani. Změna superhrubé mzdy byla zapříčiněna snížením sociálního pojištění za zaměstnavatele, a to o 1 % tedy na 25 %. Sociální pojištění se snížilo i pro zaměstnance, a to o 1,5 % na celkovou výši 6,5 %. Příjemci čisté mzdy pocítili na celkové výši i změnu slevy na dítě, a to o celých 77 Kč.

### 3.6 Výpočet mzdy rok 2011

Znovu jsou jako příklad uvedeny tři mzdy. Jako v předešlých příkladech je to minimální a průměrná mzda pro rok 2011, a také vysoká mzda. Poplatník má opět podepsané prohlášení o daních z příjmů ze závislé činnosti a uplatňuje daňové zvýhodnění na dvě vyživované děti žijící ve společné domácnosti.

Tab. 3.9: Výpočet mzdy v roce 2011

	Výpočet (pro průměrnou mzdu)	Minimální mzda	Průměrná mzda	Vysoká mzda
<b>Hrubá mzda</b>		8.000 Kč	26.000 Kč	60.000 Kč
<b>Sociální pojištění zaměstnance</b>	$26.000 \cdot 6,5 \%$	520 Kč	1.690 Kč	3.900 Kč
<b>Zdravotní pojištění zaměstnance</b>	$26.000 \cdot 4,5 \%$	360 Kč	1.170 Kč	2.700 Kč
<b>Sociální pojištění zaměstnavatele</b>	$26.000 \cdot 25 \%$	2.000 Kč	6.500 Kč	15.000 Kč
<b>Zdravotní pojištění zaměstnavatele</b>	$26.000 \cdot 9 \%$	720 Kč	2.340 Kč	5.400 Kč
<b>Superhrubá mzda</b>	$26.000 + 6.250 + 2.250$	10.720 Kč	34.840 Kč	80.400 Kč
<b>Zaokrouhlená SHM</b>	<i>zaokrouhlujeme na celé 100 Kč nahoru</i>	10.800 Kč	34.900 Kč	80.400 Kč
<b>Záloha na daň</b>	$26.000 \cdot 15 \%$	1.620 Kč	5.235 Kč	12.060 Kč
<b>Sleva na poplatníka</b>		1.970 Kč	1.970 Kč	1.970 Kč
<b>Sleva na dítě</b>		1.934 Kč	1.934 Kč	1.934 Kč
<b>Daň po slevách</b>	<i>odečteme od daně veškeré slevy</i>	+ 1.934 Kč ( <i>daňový bonus</i> )	1.331 Kč	8.156 Kč
<b>Čistá mzda</b>	-----	9.054 Kč	21.809 Kč	45.244 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování.

Oproti roku 2010 nedošlo k žádným zásadním změnám, přesto je čistá mzda nižší, a to z důvodů snížení slevy na poplatníka. K tomu snížení došlo v důsledku zavedení tzv. povodňové daně, která byla v rámci solidarity, zavedena v České republice pro rok 2011.

### 3.7 Výpočet mzdy rok 2012

V posledním zkoumaném roce jsou uvedeny opět tři mzdy. Minimální mzda, která je ve všech rocích stejná. Průměrná mzda, která se s nastávajícími roky zvyšuje, v případě roku 2012 je uvedena průměrná mzda za první kvartál, a také vysoká mzda. Aby byly podmínky stejné, poplatník má podepsané prohlášení o dani z příjmů a pobírá slevy na dvě vyživované děti.

Tab. 3.10: Výpočet mzdy v roce 2012

	Výpočet (pro průměrnou mzdu)	Minimální mzda	Průměrná mzda	Vysoká mzda
<b>Hrubá mzda</b>		8.000 Kč	26.000 Kč	60.000 Kč
<b>Sociální pojištění zaměstnance</b>	$26.000 \cdot 6,5 \%$	520 Kč	1.690 Kč	3.900 Kč
<b>Zdravotní pojištění zaměstnance</b>	$26.000 \cdot 4,5 \%$	360 Kč	1.170 Kč	2.700 Kč
<b>Sociální pojištění zaměstnavatele</b>	$26.000 \cdot 25 \%$	2.000 Kč	6.500 Kč	15.000 Kč
<b>Zdravotní pojištění zaměstnavatele</b>	$26.000 \cdot 9 \%$	720 Kč	2.340 Kč	5.400 Kč
<b>Superhrubá mzda</b>	$26.000 + 6.250 + 2.250$	10.720 Kč	34.840 Kč	80.400 Kč
<b>Zaokrouhlená SHM</b>	<i>zaokrouhlujeme na celé 100 Kč nahoru</i>	10.800 Kč	34.900 Kč	80.400 Kč
<b>Záloha na daň</b>	$26.000 \cdot 15 \%$	1.620 Kč	5.235 Kč	12.060 Kč
<b>Sleva na poplatníka</b>		2.070 Kč	2.070 Kč	2.070 Kč
<b>Sleva na dítě</b>		2.234 Kč	2.234 Kč	2.234 Kč
<b>Daň po slevách</b>	<i>odečteme od daně veškeré slevy</i>	+ 2.234 Kč ( <i>daňový bonus</i> )	931 Kč	7.756 Kč
<b>Čistá mzda</b>	-----	10.234 Kč	22.209 Kč	45.644 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování.

Poplatníci, v roce 2012, si mohou všimnout, že jejich mzdy prošly další změnou. Způsob výpočtu a procentní sazby na sociální a zdravotní pojištění zůstaly stejné, ale slevy na dani se

změnily. Hlavní změnou prošla sleva na vyživované dítě, kdy z částky 967 Kč (měsíčně) dosáhla výše 1.117 Kč (měsíčně). Pro rok 2012 se opět vracíme na částku 2.070 Kč slevou na poplatníka, a to díky zrušení povodňové dani.

### **3.8 Srovnání daňového a odvodového zatížení zaměstnanců ve vybraných letech**

Výchozím bodem, pro analýzu odvodového a daňového systému, je období roku 2007. Byl posledním rokem progresivního zdanění mezd. To znamená, že se výše sazby daně měnila s výší příjmů poplatníka. Čistou mzdu jsme vypočítali v několika krocích. První byl, že jsme si určili velmi podstatný dílčí základ daně. Ten jsme dostali odečtením sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnance (12,5 %) od hrubé mzdy. Dále jsme si museli vypočítat zálohu na daň, kterou jsme zjistili pomocí, již zmiňované, progresivní daně. Od zálohy na daň se dále odečítaly slevy na dani a dostali jsme tzv. výslednou daň. Tedy čistá mzda byla vypočítána tak, že jsme od dílčího základu daně odečetli výslednou daň.

Následující rok 2008 byl velmi významným nejen z pohledu změny výpočtu čisté mzdy, ale také z důvodu zrušení společného zdanění manželů, které by nemělo žádný význam v případě rovné daně. V tomto roce jsme z progresivního zdanění přecházeli na rovnou daň z příjmů fyzických osob, která byla stanovena ve výši 15 %. Způsob výpočtu, v tomto roce, spočíval ve využití superhrubé mzdy. To znamená, že jsme k hrubé mzdě zaměstnance připočetli sociální a zdravotní pojištění za zaměstnavatele (35 %). Dále jsme superhrubou mzdu zaokrouhlili na celé stokoruny nahoru a z této částky jsme vypočetli 15 % daň z příjmů fyzických osob. Od této daně jsme dále odečetli slevy na dani. Čistou mzdu k výplatě získáme odečtením daně, a také sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnance (12,5 %).

V roce 2010 nastaly výrazné změny v sociálním pojištění jak za zaměstnance, tak za zaměstnavatele. Za zaměstnance jsme místo 8 % začali odvádět 6,5 % a za zaměstnavatele místo 26 % jsme odváděli 25 %. Tyto změny měly také za následek procentní snížení superhrubé mzdy ze 135 % na 134 %. Také nastaly změny ve slevách na dani, a to konkrétně ve slevě na vyživované dítě. Sleva byla navýšena o 77 Kč. Způsob výpočtu zůstal stejný jako v roce 2008.

Rok 2011 a 2012 nepřinesl žádné výrazné změny. Způsob výpočtu zůstal zachován, jako v předešlých letech, avšak se opět měnily slevy na dani. Konkrétně sleva na vyživované dítě a sleva na poplatníka, a to z důvodu zavedení a následné zrušení povodňové daně.



V uvedených příkladech můžete zpozorovat změny v průměrných mzdách za uvedené roky, a to z důvodů neustále se zvyšující průměrné mzdy. Vhodnější přehled o vývoj průměrné mzdy se nachází v příloze č. 1.

## **4. Optimalizace daní v rámci kriminality**

Daň je zákonem určená platba povinná do veřejného rozpočtu, která je neúčelová, neekvivalentní a jednostranná, bez nároku plátce na plnění ze strany státu. Platba daní je pravidelná dle stanovených intervalů či dle předem daných daňových skutečností.

Dnes již téměř každý ví, že placení daní, je jedna z hlavních povinností občana. Tato povinnost jde s námi od narození do smrti, a proto velký počet občanů hledá optimalizaci daní. Daňová optimalizace znamená, že se snažíme nastavit veškeré parametry tak, aby jejich výsledná platba byla co možná nejnižší a tím co nejméně zatěžovala náš soukromý rozpočet. V rámci daňové optimalizaci hovoříme o legální cestě, jak jednoduše a zajisté dlouhodobě, snižovat daňovou povinnost poplatníka daně. Daňovou optimalizaci si lze představit jako určitá kouzla s čísly, kdy je sice daňový systém velmi striktně navrhnut, avšak lze v něm nalézt skulinky a možnost ušetřit. Dokázat je nalézt, uplatnit v praxi a využívat potenciál, na to je již potřeba určitá znalost souvislostí a podrobností. A právě tato problematika je cílem následující kapitoly.

### **4.1 Daňová kriminalita**

Do skupiny hospodářské trestné činnosti je řazena daňová trestná činnost, a to jak z hlediska systematického zařazení v zákoně č. 140/1961 Sb., trestního zákona (trestního zákoníku z roku 2010), tak i z hlediska typizace této trestné činnosti. Ta je velmi důležitá pro zařazení do příslušné metodiky vyšetřování. Lépe by bylo ji zařadit do podskupiny hospodářské trestné činnosti, kterou je finanční kriminalita. Avšak finanční kriminalita zahrnuje i padělaná oběživa, podvody v obchodím styku, bankovní podvody a v neposlední řadě i praní „špinavých“ peněz.

Daňová kriminalita není zcela nový pojem, pokud hovoříme o jejích formách a metodách. Již před zásadní právní úpravou daní k 1. 1. 1993 se tento druh kriminality objevoval. Po sametové revoluci, po roce 1989, došlo k růstu počtu daňových poplatníků a plátců, a to zejména podnikatelských subjektů. To mělo za následek, do určité míry, nižší přehlednost, na kterou se pachatelé spoléhají. Podstatnou zásluhou změny daňové soustavy je i přínos nových forem páčání této trestné činnosti, z nichž některé jsou dosud neodhaleny a nepoznány. Jedná se tedy o latentní trestnou činnost.

#### 4.1.1 Neodvedení povinných odvodů

Kdo neodvede pojistné na sociální zabezpečení, na zdravotní pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, dopustí se trestného činu neodvedení daně podle § 147 odst. 1, trestního zákona (§ 240 trestního zákoníku od 1. 1. 2010). Jestliže plátce nesplní svoji zákonnou povinnost, za poplatníka odvést daň, pojistné na sociální zabezpečení, zdravotní pojištění nebo příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, dopustí se trestného činu. Za toto jednání může být potrestán odnětím svobody v rozsahu šest měsíců až tři léta nebo peněžitým trestem. Jestliže pachatel získá činem uvedeným v § 147 odst. 1, trestního zákona, prospěch velkého rozsahu, lze mu jej uložit trest, dle § 147 odst. 2, trestního zákona, odnětí svobody v trvání jeden rok až osm let.

*Jak tvrdí Prouza (2005, s. 114): „Zákonodárci zavedením skutkové podstaty trestného činu, neodvedení daně, sledovali ochranu zájmu státu na řádném odvedení plátcem (zaměstnavatelem) sražené daně, pojistného na sociální politiku zaměstnanosti za poplatníka (zaměstnance).“* Do roku 1997 bylo neodvedení daně z příjmů fyzických osob a povinných odvodů postihováno jako trestný čin porušování povinnosti při správě cizího majetku. Z počátku byly hlavním problémem nepřesné terminologie pojmů „plátce“ a „poplatník“, které se nepřímou odpovědí povinným osobám vymezeným v právních předpisech souvisejících právních odvětví.

Trestný čin neodvedení daně, pojistného na sociální zabezpečení, na zdravotní pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, je poměrně nové ustanovení, které již v době své novelizace, bylo velmi kontroverzní. Stát zřetelně zasáhl do oblasti, která je upravena veřejným právem jen z části. Pod hrozbou sankce nutí povinné osoby k plnění povinností vyplývajících mimo jiné z pracovněprávních vztahů. Důvodem zavedení této skutkové podstaty byla skutečnost, že dluhy na dani a pojistném dosahovaly až neskutečně velkých hodnot. Tyto dluhy už, příslušné orgány, nebyly schopny vymoci. V rámci hájení fiskálních zájmů státu a neúnosnosti situace, začalo být porušování těchto povinností kriminalizováno.

#### 4.1.2 Zvláštní ustanovení o účinné lítosti

Dle trestního zákona, §147, neodvedení daně, pojistného na sociální zabezpečení, na zdravotním pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti zaniká provinění, jestliže pachatel svou povinností dodatečně splnil dříve, než soud prvního stupně počal vyhlašovat rozsudek.

Zvláštní ustanovení o účinné lítosti se do trestního zákona promítlo až 1. 1. 1998 zákonem č. 253/1992 Sb. Zánik trestní odpovědnosti z důvodu účinné lítosti totiž předpokládá, že existovaly všechny podmínky trestní odpovědnosti za trestný čin, včetně zavinění a trestní odpovědnost zanikla až později po jejich splnění. O možnosti beztrestnosti, na základě účinné lítosti, musí být obviněný řádně a včas poučen. Základní podmínkou, aplikace účinné lítosti, je fakt, že pachatel dodatečně splnil svou odvodovou povinnost. Dodatečné splnění se v rámci účinné lítosti rozumí, že pachatel vyrovnal částku, kterou jako plátce měl zaplatit za poplatníka.<sup>17</sup>

## 4.2 Optimalizace na hranici kriminality

V rámci daňové kriminality a následujících kasuistických příkladů, je důležité si objasnit pár souvisejících pojmů. Mezi tyto pojmy by bylo možné zařadit kasuistiku, korporátní daň, outsourcing a v neposlední řadě také Švarc systém.

### 4.2.1 Kasuistika

Kasuistika nebo také „**case study metod**“, je metoda studia jednotlivého případu. Je spíše druhem analýzy než-li souborem výzkumných procedur. Kasuistika je nějaký určitý pokus určovat správnou odpověď k mravnímu problému, často také morální dilema. Slouží k získání relevantních proměnných a signifikantních znaků daného případu. Jedná se o speciální výzkumnou techniku, case study, jednoho nebo řady případů, neležících stejné třídě, které lze testovat statistickými metodami. Výsledky case study mohou pomoci v první orientaci v sociální realitě. Avšak je nelze nikdy teoreticky zevšeobecnit. V právu, ekonomii a zejména v oblasti účetnictví a daní lze chápat kasuistiku ve vztahu ke konkrétnímu případu, jako označení stanovených zásad pro konkrétní typy případů nebo situací a vyhodnocení zda jsou ještě v rámci zákonných pravidel, ač v některých případech hraničí s etikou a morálkou, ale stále nejsou za tzv. hranicí zákona. Nedošlo tedy k porušení zákonného ustanovení příslušné právní normy.<sup>18</sup>

Na kasuistiku, v rámci právního výkladu, lze také pohlížet, jako na konkrétní individuální případ. Jinými slovy jej lze označit také jako kauza – právní věc či spor. Příčinou právního důvodu pro vznik závazku.

---

<sup>17</sup> PROUZA, Daniel. *Daňová kriminalita*. 1. vyd. Stráž pod Ralskem: Justiční akademie České republiky, 2005, 260 s. ISBN 80-239-6622-7.

<sup>18</sup> *Kasuistika* [online]. [cit. 2012-04-20]. Dostupné z: <http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/kazuistika-kasuistika>

#### **4.2.2 Korporátní daň**

Jedná se o jeden z hlavních ukazatelů, který má vliv na chování podnikajících subjektů, kdy se jedná o daň z příjmů společností a firem, která je splacena zástupci podnikajících subjektů (majitelů a spolumajitelů), formou daně z příjmů právnických osob. Chování těchto podnikajících subjektů je ovlivňováno celou řadou faktorů. Tyto faktory na něj působí po celou dobu jejich existence, kdy se jedná jak o faktory vnitřní, tak faktory vnější, které lze popsat také jako rizika v důsledku různých událostí a rozhodnutí.

#### **4.2.3 Outsourcing**

Outsourcing znamená, že jsou činnosti a různé podpůrné činnosti vyčleňovány mimo podnik a jsou svěřeny smluvně jinému podnikajícímu subjektu čili subkontraktorovi, který je specialistou na příslušnou činnost. Cílem je dosáhnout co největší úspory nákladů nebo zvýšení kvality. Jedná se o jistý druh dělby práce, kdy podnikající subjekt určitou činnost nezajišťuje vlastními zaměstnanci, ale na základě smluv s jiným podnikajícím subjektem, například externím pracovníkem. Jde obvykle o činnost jako je úklid, jídelna, reklama nebo správa počítačů. Outsourcing je považován za obchodní rozhodnutí, které má vést ke snížení nákladů a k soustředění na hlavní činnost podnikajícího subjektu v zájmu konkurenceschopnosti.

Výhodou Outsourcingu je přístup k novým technologiím, kterými disponují dodavatelé. V rámci outsourcingu nastává úbytek odpovědnosti za řízení určité oblasti a dochází k lepší transparentnosti nákladů a jejich evidenci. Firma má možnost se soustředit na vlastní kompetenci na trhu a tím získává větší flexibilitu vlastních provozních možností.

Outsourcing má také své nevýhody, mezi které řadíme snížení flexibility ve vztahu k zákazníkům. Nutnost vytváření nových externích vztahů a jejich řízení a kontrola. Velmi nepříjemnou skutečností je také možný únik informací mimo podnik.<sup>19</sup>

#### **4.2.4 Švarc systém**

Švarc systém je označení činností, kdy osoby vykonávající pro zaměstnavatele běžné činnosti nejsou zaměstnanci podnikajícího subjektu, ale formálně vystupují jako samostatní podnikatelé. Tento systém je nazván podle benešovského podnikatele Miroslava Švarce, který

---

<sup>19</sup> SYNEK, Miloslav. 4., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2007, 452 s. ISBN 978-80-247-1992-4.

byl průkopníkem tohoto systému na konci 90. let, kdy po několika pokutách byl odsouzen k 18 měsícům nepodmíněně. Avšak nebyl odsouzen za tento systém, nýbrž za neodvedení pojistného za své zaměstnance.

Výhodou tohoto systému je, že podnikající subjekt, který místo zaměstnanců „zaměstnává“ pracovníky s živnostenským listem, šetří na povinných odvodech pojistného a neplatí za zaměstnance sociální a zdravotní pojištění, jelikož si jej musí odvádět sami za sebe. Navíc je možné náklady vykázat procentem z příjmů. Jako podnikatelé (zaměstnanci) mají své náklady (nebo paušální výdaje), takže jejich daňový základ a i vyměřovací základ pro odvody pojistného je nižší. Stát tak přichází o nemalé příjmy do státního rozpočtu.

Nevýhodou Švarc systému je, že velká část administrativy přechází ze zaměstnavatele na osobu pracující. Takže živnostník v roli zaměstnance je daleko méně chráněn. K dalším nevýhodám patří absence dovolených, které jsou v tomto systému de facto nemožné, živnostník je nucen udělat si neplacenou dovolenou, tj. nemá nárok na náhrady mzdy za dovolenou. Podle zákona nemá nárok ani na ochranné pracovní pomůcky a ani na přestávku na oběd. A nesmíme opomenout, že v případě ukončení spolupráce, nemá nárok na odstupné.

Švarc systém byl dříve v našem státě výslovně zakázán, a to zákonem o zaměstnanosti v §13, který se tomuto tématu přímo věnoval. Tento paragraf však byl se vznikem nového zákoníku práce zrušen, a to mělo za následek, že Švarc systém nebyl výslovně zakázán. Nicméně je stále považován za jeden ze způsobů daňových úniků v oblasti daní a odvodů. Po novele zákoníku práce od 1. 1. 2012 byl opět výslovně zakázán. Ve stejný den byl také pověřen pro kontrolu nelegálního zaměstnávání, Inspektorát práce<sup>20</sup>.

### 4.3 Kasuistický příklad

Při získávání teoretických a praktických zkušeností, které je možné získat nejen v běžném životě, ale také v rámci praxí, lze konstatovat, že ve velice krátkém časovém úseku je možné získat praktické příklady od osob, podnikajících na základě živnostenského oprávnění (dále jen podnikatelé), informace z oblasti optimalizace daňové povinnosti v návaznosti na zaměstnance. Jedná se o faktický stav v našem ekonomicko-podnikatelském prostředí.

Pro zachování anonymity osob a podnikajících subjektů, budou na žádost, uvedena smyšlená jména. V následujících kapitolách uvedu kasuistický příklad, který vypovídá o problematice povinných odvodů a včasných výběrů daní. Dále bych se ráda zabývala

---

<sup>20</sup> Švarc systém aneb zaměstnání „na živnostník“. In: [online]. [cit. 2012-04-21]. Dostupné z: <http://www.ipodnikatel.cz/Pravo/svarc-system-aneb-zamestnani-na-zivnostnak.html>

optimalizací daňové povinnosti a také nalezení optimálního řešení na základě získaných poznatků z podnikatelského prostředí.

#### 4.3.1 Praktický kasuistický příklad

Obsahem této kapitoly je kasuistický příklad. Informace byly získány od podnikatele pana Jana S, pro zachování anonymity jsou uváděna smyšlená jména. Pan Jan S. podnikal na základě živnostenského oprávnění, tedy jako OSVČ, ve stavebnictví od roku 1991. V rámci svého podnikání zaměstnával 20 vlastních zaměstnanců, kteří pro něj vykonávali činnost v oblasti stavebnictví. Dalo by se říci, že těchto 20 zaměstnanců bylo stálých, a dále ještě zaměstnával 10 až 20 zaměstnanců přes letní měsíce, případně podle náročnosti zadaných realizací staveb.

Jan S. je odborníkem v oblasti stavebnictví, avšak pro chod firmy a její ekonomickou stránku, zaměstnával účetní se čtyřletou praxí. Tato zaměstnankyně, řekněme ji Petra L., měla velmi dobrého známého, který pracoval pro akciovou společnost ve městě Šumperk. Začátkem roku 1996 pan Jan S. přišel za paní Petrou L. s problémem, že placení mzdy jeho zaměstnancům je pro něj „draží“, a pro zlepšení hospodaření firmy požadoval řešení. Z tohoto důvodu paní Petru L. poprosil, aby se v rámci finanční úspory se poradila se svými kolegy, z oblasti účetnictví, jak na zaměstnancích ušetřit.

Po měsíci paní Petra L. sdělila panu Janovi S., že jiné firmy přes zimní měsíce, nebo v období nedostatku práce, posílají své zaměstnance k lékařům, aby jim vystavil doklad o pracovní neschopnosti. V tomto případě za své zaměstnance zaměstnavatel neplatí zdravotní a sociální pojištění a ani daň z příjmů. Jako další možnost nabídl, paní Petra L. panu Janovi S., optimalizaci pracovních míst v rámci **outsourcingu**. Tento systém se Janu S. v žádném případě nezamlouval a zamítl jej s odůvodněním, že v tomto případě by se jednalo o cizí zaměstnance a nemohl by je operativně využívat bez souhlasu subkontraktora k realizaci jiné stavby.

Účetní navrhla další řešení. Jednalo se o dohodu se stávajícími zaměstnanci, že větší část, případně všichni řemeslníci si vyřídí živnostenská oprávnění a bude uzavřena dohoda mezi ním a stávajícími zaměstnanci. Zaměstnanci měli nadále vykonávat stejné pracovní činnosti pro Jana S., kdy za vykonanou práci se jim měla vyplácet mzda prostřednictvím faktur, které jim pan Jan S. bude hradit. Jan S. tak nebude nucen za zaměstnance platit zdravotní a sociální pojištění a odvádět daň z příjmů.

V březnu 1996 došlo mezi podnikatelem Janem S. a zaměstnanci k dohodě. K datu 31. 3. 1996 byly ukončeny veškeré pracovní smlouvy se všemi stávajícími zaměstnanci, avšak byla také uzavřena ústní dohoda o dalším poskytování výrobních prostředků, jako jsou například služební vozidla, k výkonu pracovních činností na stavbách realizovaných Janem S., kdy tato práce bude vždy jednou měsíčně fakturována. Předem byl stanoven termín proplácení faktur bankovním převodem.

K 1. 4. 1996 byly sepsány dohody mezi Janem S. a bývalými zaměstnanci o další spolupráci. Dohody se týkaly fakturování sjednaných částek bývalým zaměstnancům na základě jejich živnostenských listů. Od 1. 4. 1996 do 31. 12. 1996 a od 1. 1. 1997 do 1. 10. 1997 pan Jan S. vykazoval ve svém účetnictví příjmy a výdaje, avšak neúčtoval mzdy zaměstnanců. Koncem září 1997 byla u pana Jana S. ohlášena daňová kontrola.

#### **4.3.2 Daňová kontrola a rozhodnutí správce daně**

Nejvyšší správní soud formuloval daňovou kontrolu tak, že nepředstavuje samostatné daňové řízení, nýbrž je pouhým dílčím procesním postupem odehrávajícím se v rámci daňového řízení, resp. pouhým úkonem správce daně. Přestože s touto definicí mnozí správci daně nesouhlasí, je tato formulace považována za vhodnou. Jedná se o racionální jádro s ohledem na účel judikatury Nejvyššího správního soudu.<sup>21</sup>

U Pana Jan S. byla daňová kontrola ukončena v únoru 1998 a do kontrolní činnosti byly zahrnuty i roky 1996 a 1997. Správce daně v rámci daňové kontroly prokázal, že podnikatel své bývalé zaměstnance nadále „zaměstnával“, ačkoliv bývalí zaměstnanci vystupovali formálně jako OSVČ, podnikající na základě platných živnostenských oprávnění. Od pana Jana S. byly bývalým zaměstnancům nadále poskytovány pracovní pomůcky, služební vozidla a mobilní telefony.

Správce daně prokázal podnikateli tyto skutečnosti, a to, že v období, od 1. 4. 1996 do 31. 12. 1996 a od 1. 1. 1997 do 1. 10. 1997, zaměstnával bývalé zaměstnance, kteří vystupovali pouze formálně jako OSVČ. Byla jim denně přidělována práce, byli posíláni, dle pokynů podnikatele, na různé stavby v regionu v Šumperku. Za tímto účelem zahrnul do svého účetnictví nákup materiálu, pracovních pomůcek, poskytnutí osobních automobilů a 10 mobilních telefonů registrovaných na firmu pana Jana S. V rámci těchto skutečností byla správcem daně vyčíslená škoda ve výši 480.000 Kč. Ke škodě, České republiky v zastoupení

---

<sup>21</sup> DRÁB, Ondřej, Ondřej TRUBAČ a Tomáš ZATLOUKAL. *Obrana před daňovou kontrolou*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2006, 358 s. ISBN 80-735-7223-0.



správce daně, podal pan Jan S. opravný prostředek, ale nadřízený orgán na základě důkazního řízení rozhodl v neprospěch pana Jana S. Na částku 480.000 Kč byl vystaven splátkový kalendář. Pan Jan S. svůj závazek uhradil ve čtyřech splátkách. V daném případě došlo v konečné fázi k dohodě mezi poplatníkem a správcem daně, kdy doměřená daň byla uhrazena v plné výši. Lze konstatovat, že v trestně-právní rovině byla provedena aplikace účinné lýtosti.

#### **4.3.3 Zhodnocení kasuistického příkladu**

V uvedeném kasuistickém příkladu je hlavní otázkou, komu podnikatel vystavoval faktury. Jelikož v účetnictví Jana S. byly zaznamenány účetní operace, jak je popsáno v **části 4.3.1 a 4.3.2** jednalo o již zmiňovaný „Švarc systém“, a to z důvodů pronájmu vozidel, poskytnutí mobilních telefonů, uskutečnění nákupu pracovních pomůcek, podnikatel spolupracoval jen s jedním subjektem (bývalými zaměstnanci), jak bylo prokázáno. Jedna z definic tohoto systému je, že běžné úkoly ve firmě neplní zaměstnanci, ale externí podnikatelé. OSVČ pracuje pro jednoho odběratele a provádí fakturaci na jedno jméno fyzické nebo právnické osoby.

Je nutné si uvědomit, že důkazní břemeno, před správcem daně, je vždy na straně poplatníka, kdy poplatník je povinen svému správci daně věrohodným způsobem prokázat své příjmy a výdaje. Pokud je však prokázáno, že daňový subjekt porušil zákon o dani z příjmů v takovém rozsahu, a lze mít za to, že se dopustil trestného činu, na straně správce daně je oznamovací povinnost o této skutečnosti a správce daně je povinen podat trestní oznámení. Na straně druhé, v případě řešení zkrácení daně v trestním řízení je nutno se zmínit, že důkazní břemeno je na straně policejního orgánu a státního zástupce, aby dokázal trestní odpovědnost daňového subjektu, vymezil výši škody, která byla způsobena České republice v zastoupení příslušného správce daně, čímž je na mysli konkrétní finanční úřad. Na základě výše škody je vymezena i trestní odpovědnost konkrétní osoby zastupující jak fyzické, tak právnické osoby.

V rámci podnikatelských aktivit je velmi důležité, aby podnikající subjekt investoval přiměřené finanční prostředky jak do lidských zdrojů, tak do interních či externích pracovníků. Cílem je vytvoření optimálního ekonomicko-personálního prostředí, za účelem optimalizace ekonomických procesů uvnitř i vně podnikajícího subjektu. Zkušený podnikatel by si měl v první řadě uvědomit, že kvalitní a loajální účetní v návaznosti na zkušeného

a poctivého daňového poradce, mohou společnosti přinést nemalé úspory v rámci optimalizace ekonomických operací a daňových výdajů.

#### **4.3.4 Návrh optimalizace**

Současná odborná veřejnost, literatura, noviny, časopisy a sdělovací prostředky uvádí, že se stále zvyšuje nárůst daňových úniků, jak na straně přímých, tak na straně nepřímých daní. Zde si musíme, hned v úvodu, uvědomit dva základní úhly pohledu. Na jedné straně stojí Ministerstvo financí České republiky, které má za úkol nastavit daňovou soustavu tak, aby příjmy do státního rozpočtu byly přiměřené (vyrovnané jak na příjmové stránce, tak na výdajové stránce), a zejména pokryly výdaje rozpočtu České republiky. Na straně druhé jsou daňové subjekty (poplatníci v případě přímých daní a plátcí daně v případě daní nepřímých), kteří ze svých příjmů odvádí poměrnou část do státního rozpočtu (fiskální politiku). Na základě fiskální politiky daného státu, lze usoudit, zda se jedná o sociální stát, či nikoliv. Sociální stát se projevuje tím, že má vyšší daňové zatížení, které dopadá plošně na všechny poplatníky daně. Zde je možno slyšet stále připomínky z řad podnikajících subjektů, že v rámci fiskální politiky státu, zejména na straně příjmové, je značné zatížení podnikajících subjektů, které vede k využívání outsourcingu, zneužívání daňového a odvodového systému zaměstnanců v České republice (zaměstnávání cizinců) a v neposlední řadě k zneužívání Švarc systému.

Stále častěji odborníci z řad daňových poradců diskutují o tom, že daňová optimalizace může ušetřit podnikatelskému subjektu nemalé finanční prostředky, které může podnikající subjekt dále využít k rozvoji své činnosti (investování do technologií a dalšího rozvoje) podnikatelského subjektu.

Vzhledem k uváděným statistickým údajům v oblasti zneužívání daňového a odvodového systému zaměstnanců, je v aplikační části bakalářské práce využita metoda kasuistiky, která by měla poukázat, jak je důležité případnou optimalizaci daní konzultovat s odborníky v daňové otázce, nikoliv se spoléhat pouze na dílčí informace a bez řádné znalosti daňového a odvodového systému se dopustit řady chyb, jak bylo na tyto chyby poukázáno v kasuistice a další aplikační části této práce.

Cílem této části bylo ukázat na konkrétním příkladu, v rámci podnikatelských aktivit, jak je velmi důležité, aby podnikající subjekt nešetřil na nesprávném místě, tedy investoval přiměřené finanční prostředky do lidských zdrojů, zejména do interních, případně externích pracovníků z oblasti účetnictví, daně, mzdy a využil služeb daňového poradce. Zejména

zkušený daňový poradci mohou mít velký přínos pro podnikatele, kdy za relativně nízké provize mohou, podnikatelskému subjektu v rámci řádné (legální) optimalizace, ušetřit značné finanční prostředky. Cílem každého podnikatele v otázce personalistiky, řízení podniku, je vytvoření optimálního ekonomicko-personálního prostředí, za účelem optimalizace ekonomických procesů uvnitř i vně podnikajícího subjektu. Zkušený podnikatel ví, že kvalitní a loajální účetní, zkušený daňový poradce, mohou podnikatelskému subjektu přinést nemalé úspory v rámci optimalizace ekonomických operací a daňových výdajů.

Na základě svých dosud získaných teoretických znalostí a částečně z praktických zkušeností podnikajících subjektů, v rámci vlastního návrhu optimalizace, lze doporučit řešení:

Každý daňový subjekt, který nechce aplikovat nelegální optimalizaci, by měl zaměstnávat kvalitního a zkušeného účetního, spolupracovat s daňovým poradcem a zejména se vyvarovat chyb, na které bylo poukázáno v aplikační části, zejména u zaměstnávání fyzických osob. Důležité je mít na mysli, pokud bude nějaká osoba pracovat pro podnikatelský subjekt jako OSVČ, je nutné, aby činnost vykonávala vlastními prostředky, evidoval příjmy, svoji činnost nevykonávala pouze pro jeden podnikatelský subjekt, což následně zakládá důvod, aby správce daně u takového subjektu zahájil daňovou kontrolu.

Lze předpokládat, že čím nižší bude daňové zatížení FO, tím více budou motivováni k řádnému placení povinných odvodů. Možným řešením je změna v legislativě, a to snížení sazby daně z příjmů FO. Pro názornost budou uvedeny tři příklady (hrubá mzda bude ve všech třech případech činit 30.000 Kč). Výpočty budou uvedeny s uplatněním slevy na poplatníka:

- **progresivní zdanění:** Při výpočtu progresivní sazby daně (z roku 2007), z částky 30.000Kč, bychom na **DPFO odvedli 4.276 Kč. Způsob výpočtu je:  $(2.751 + (26.700 - 18.200) \cdot 25 \%) - 600$ .** ( viz Tab. 3.2). V tomto příkladě bylo již počítáno se sazbami sociálního a zdravotního pojištění platné v roce 2012 a slevou na poplatníka (viz Tab. 3.1), platné pro rok 2007. V situaci, kdy by bylo opět schváleno zdanění pomocí progresivní daně, bychom museli uvažovat nad změnou tarifních pásem oproti roku 2007 a úpravou slevy na poplatníka.
- **princip SHM:** Zde je již počítáno se SHM a to ve výši 134%, sazba daně je rovna 15% (procentní sazby a sleva na poplatníka jsou čerpány z roku 2012). **Způsob výpočtu je  $((30.000 \cdot 134\%) \cdot 15 \%) - 2.070$ .** Zde by poplatník odvedl na DPFO celkovou částku **3.960 Kč**,

- **hrubá mzda by byla zároveň ZD:** Zde bychom museli současně uvažovat nad zvýšením sazby daně minimálně o 4 % tudíž na 19 %. V tomto případě by poplatník odvedl na DPFO částku ve výši **3.630 Kč** a způsob výpočtu je následující:  $(30.000 \cdot 19 \%) - 2.070$ . Opět je počítáno se slevou na poplatníka z roku 2012.

Vše má svůj rub a líc a i v tomto případě je možno předpokládat, že jakákoliv změna by měla svá pro a proti. Jestliže by byly nižší odvody do státní pokladny, rychleji by narůstal státní dluh a vznikl by finanční deficit na provoz veřejných statků, popřípadě státu. Z uvedených příkladů lze konstatovat, že zrušení SHM a přiklonění se k hrubé mzdě jako ZD, by bylo optimální. Avšak i zde musíme uvažovat nad myšlenkou, že by bylo vhodné mírně zvýšit sazbu daně a to konkrétně minimálně o 4 %, tudíž na 19 % DPFO. Dále by bylo vhodné uvažovat nad snížením odvodových povinností zaměstnavatele za své zaměstnance, přinejmenším v otázce důchodového pojištění minimálně o 1 %. Je zřejmé, že čím nižší budou náklady na zaměstnance tím méně budou zaměstnavatelé své zaměstnance tlačit do již zmiňovaného Švarc systému nebo je přestanou zaměstnávat na černo. V případě, že zvýšíme DPFO na 19 % a ZD bude hrubá mzda zaměstnance, je tato volba pro stát i zaměstnance optimální.

Další možnou změnou je snížení hranice pro vedení podvojného účetnictví u FO, a to konkrétně z 25.000.000 Kč na 5.000.000 Kč za účetní období. V případě vedení podvojného účetnictví je obtížnější hledat možné nelegální optimalizace a „šízení povinných odvodů“. Plátce i poplatníka k nelegální optimalizaci vede fakt, že je v dnešní době opravdu velkým luxusem si dovolit dům či byt, zahradu, rodinu, vzdělání ba dokonce i práci. Proto lze uvažovat nad snížením daně ze mzdy nebo zrušení superhrubé mzdy a také celkové snížení povinných odvodů za zaměstnance. To by mohlo způsobit snížení počtu pracujících osob vedených na ÚP, nebo také nelegálně přistěhovalých pracovníků, kteří v naší zemi vykonávají práci na černo, tudíž jim je vyplácena mzda tzv. „na ruku“ a nepodléhají daňovému ani odvodovému systému ČR a pro zaměstnavatele se stávají levnější pracovní silou.

Také častějším a důkladnějším daňovým kontrolám by měli podléhat daňové subjekty, které často mění sídla firem. Více by měli spolupracovat a mít lepší provázanost kontrolní úřady a také Okresní správa sociálního zabezpečení. Není vhodné centralizovat veškerá sídla firem do velkých měst, jako je např. hlavní město Praha. Pokud by došlo k případným změnám v legislativě, musí být uvažováno ve třech rovinách. Do první roviny je řazen zájem státu (vybrat co nejvíce na daních), do druhé roviny spadá zájem podnikatelských subjektů

(odvést co nejméně) a do třetí roviny patří zájem zaměstnanců (dostat co nejvíce). Ačkoliv je daňový systém ČR pomyslným „začarovaným kruhem“, závěrem lze říci, že čím nižší bude daňové zatížení, tím více subjektů vystoupí z šedé ekonomiky, a lidé nebudou hledat možné nelegální optimalizace. Jak již bylo řečeno „kdo má moc, chce ještě víc“, a proto i zde záleží, jaké má zaměstnanec a i zaměstnavatel své morální kodexy.

## 5. Závěr

**Závěrem** bakalářské práce lze konstatovat, že problematika daně z příjmů fyzických osob (dále jen DPFO), je velmi obtížná nejen pro odborníky, ale také pro laickou veřejnost. V důsledcích neustálých novelizací dochází k nepřehlednosti, složitosti a velké rozsáhlosti DPFO, a to zejména ZDP. Tento zákon je mnohdy novelizován i dvakrát za jedno účetní období, od 1. 1. do 31. 12. příslušného kalendářního roku, případně hospodářského roku, v důsledku implementace změn k zlepšení jeho předchozí úpravy a odstranění nejasností, ovšem to má za následek stále větší šíři zákona.

Daňový a odvodový systém zaměstnanců ČR se dotýká každého občana v pracovněprávním vztahu a je v zájmu všech, aby se v dané problematice orientovali. Na způsobu zdanění a určení výši povinných odvodů ze mzdy, závisí příjmy zaměstnanců a jejich rodin. Záleží také na slevách na dani a nezdanitelných částech základu daně. Mzda je v dnešním životě chápána jako měřítko kvality života a určitý prvek bohatství a také hodnocení ostatních lidí. Jelikož placení daní se nikdo nevyhne, jsou lidé nuceni přemýšlet nad tím, jak zaplatit na daních a odvodech co nejméně. Někdy, i z nevědomosti, dochází k nelegální optimalizaci daní.

Z pohledu státu jsou odvody ze mzdy potřebným prostředkem pro získávání významných finančních prostředků do státního rozpočtu, pro řádnou činnost fungování státních institucí. Hlavním příjmem státního rozpočtu jsou daně (57 %), pojistné sociálního zabezpečení (38 %) a cla a ostatní nedaňové příjmy. Tyto příjmy jsou dále přerozdělovány na státní výdaje v podobě nákupu veřejných statků, transferové platby v podobě **subvencí firmám**, transferové platby v domácnosti, intervence a platby na úhradu jistiny i úroku z přijatých úvěrů nebo emitovaných státních dluhopisů. Výše mezd určují také příjmy zdravotních pojišťoven a tím následnou zdravotní péči.

**První část** bakalářské práce je věnována především teorii daňového a odvodového systému ČR, kde jsou vymezeny základní právní úpravy, daňová soustava ČR, vývoj zákona o správě daní a poplatcích a jeho novelizace. V této kapitole jsou také vysvětleny pojmy daň z příjmů fyzických osob, poplatník daně a plátce daně. První kapitole jsou také věnovány podkapitoly se základními daňovými pojmy, kde je uveden rozdíl mezi mzdou, platem, minimální mzdou, odměnou za práci a zaměstnání malého rozsahu. Nelze také opomenout zaměstnanecké benefity, slevy na dani a nezdanitelné části základu daně. Pro zpracování

ročního zúčtování mezd je, v kapitole, také uveden vzorec pro výpočet a také je zde uvedena problematika sociálního a zdravotního pojištění současně s vyměřovacím základem.

**Druhá část** už je zaměřena na konkrétní analýzu daňového a odvodového systému, kde jsou ukázány konkrétní výpočty pro tři typy mezd a to pro minimální, průměrnou a vysoko mzdu. Výpočty se vztahují k letům 2007, 2008, 2010, 2011 a 2012. Rok 2007 byl pro nás velmi významný z důvodů progresivního zdanění mzdy. V roce 2008 došlo nejen ke zrušení progresivní daně a společného zdanění manželů, ale také k příchodu nové daně a to tzv. rovné daně. V dalších letech se nám měnili např. nejen slevy na dani ale také výše pojistného, proto jsou v analýze taktéž zahrnuty roky 2010, 2011 a 2012. Na základě analýzy lze usoudit, že rovná daň není až tak rovná, a že progresivní zdanění mělo své výhody, stejně jako je má nynější rovná daň. Záleží na úsudku každého, ke které dani se přiklání. Účel kapitoly byl, aby si každý občan uvědomil, jak se měnila DPFO v závislosti na změnu typu daně.

**Třetí kapitolou** je poskytován pohled na optimalizaci daní v rámci kriminality, kdy je nastíněn problém daňové kriminality a uvedení případných sankcí při neodvedení povinných odvodů a také zvláštní ustanovení o účinné lítosti. Prostřednictvím této kapitoly je také možné se dovědět o jednom kasuistickém příkladu, který je přímo z běžného života a týká se našeho ekonomicko-podnikatelského prostředí. Není možné opomenout kapitolu o optimalizaci na hranici kriminality, kde je možné si ujasnit pojmy jako je **korporátní daň, outsourcing a Švarc systém**. Tato kapitola je hlavně zaměřena na problematiku kriminality a to z důvodů neustále se zvyšujících potřeb nalézt mnoho skulin v zákoně, jak platit na odvodech co nejméně, jelikož každý zaměstnavatel by chtěl vydělávat co nejvíce a mít co nejnižší finanční zatížení v oblasti mzdových prostředků u zaměstnanců. A jak každý ví, všichni by chtěli vydělávat co nejvíce a tím si zvýšit kvalitu života či získat vyšší postavení ve společnosti.

Při srovnání výpočtů mezd ve vybraných letech, je možné konstatovat, že u minimální mzdy si poplatníci polepšili, od roku 2007 do teď, o celých 2.474 Kč na čisté mzdě. Pro výpočty byl použit modelový příklad poplatníka, který má dvě nezaopatřené děti žijící s poplatníkem v jedné domácnosti. Důvodem zvýšení čisté mzdy nebyla jen změna z progresivní daně na rovnou daň, ale také změna ve slevách na dani a ve změnách sociálního pojištění. Průměrná mzda narůstá každým rokem, ale v porovnání s rokem 2007 a s rokem 2012 si poplatníci na čisté mzdě polepšili o 5.727 Kč na čisté mzdě, avšak musíme zohlednit celkový nárůst průměrné mzdy. V roce 2007 byla průměrná mzda ve výši 20.000 Kč a v roce 2012 už činila 26.000 Kč. U vysoké mzdy došlo k navýšení o 4.613 Kč na čisté mzdě, opět je brán v úvahu rok 2007 a 2012.

Všechny tři příjmové skupiny si nominálně polepšili, avšak musíme brát v úvahu zvyšování DPH a stále se zvyšující náklady na životní standard. Podle statistik 2/3 občanů nedosahují průměrné mzdy, proto by měla být reforma tvořena tak, aby zvýšení zdanění, u 1/3 lidí v ČR, pokrylo zvýhodnění zbylých 2/3 lidí, kteří průměrnou mzdu nedosahují. Cílem reformy je také optimální snížení mzdových nákladů zaměstnavatelů na zaměstnance. Toho se již snažila vláda dosáhnout pomocí snížení sociálního pojištění zaměstnanců a to z 8 % na 6,5 %, přičemž zaměstnanci odvádí pojistné jen na důchodové pojištění. Zaměstnavatelé dříve za své zaměstnance odváděli sociální pojištění ve výši 26 % a od roku 2010 odvádí 25 %, čímž jsme také dosáhli nižší superhrubé mzdy. S velkým problémem se také společnost potýká v rámci nezaměstnanosti, a proto by bylo velmi rozumné podporovat drobné podnikatele, optimalizovat a vytvářet nová pracovní místa.

**Cílem práce** bylo podat ucelený přehled zdanění zaměstnanců v České republice ve vybraných letech, a také ukázat na praktických příkladech způsob výpočet mezd, a to jak s progresivní daní, tak rovnou daní. **Dalším cílem** práce bylo nastínit problematiku kriminality v oblasti zneužívání daňového a odvodového systému zaměstnanců v ČR. Proto byl uveden jeden kasuistický příklad s následným návrhem řešení, které má být návodem pro vyvarování se této kriminality, jelikož *neznalost zákona neomlouvá*, a to by měli mít všichni poplatníci na paměti. Jistě si je každý plátce vědom, že je velmi důležité případnou optimalizaci daní řešit s odborníky v oblasti účetnictví a daní, aby se vyvarovali řady chyb a také případných sankcí. Hlavní je si uvědomit, aby podnikající subjekt nešetřil na nesprávném místě.



## Seznam použité literatury

### a) Knihy

- [1] Daňové zákony: úplná znění platná k ... Praha: Grada, 1999-. ISBN 978-80-247-3206-0.
- [2] DRÁB, Ondřej, Ondřej TRUBAČ a Tomáš ZATLOUKAL. Obrana před daňovou kontrolou. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2006, 358 s. ISBN 80-735-7223-0.
- [3] KOBÍK, Jaroslav a Alena KOHOUTKOVÁ. Orientační průvodce novým daňovým řádem. Vyd. 1. Praha: Vox, 2010, 187 s. ISBN 978-808-6324-876.
- [4] KOBÍK, Jaroslav a Jiří ŠPERL. Dokazování v daňovém řízení. Praha: ASPI, 2004, 171 s. Daňová řada. ISBN 80-863-9594-4.
- [5] MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: ASPI, 2008, 153 s. ISBN 978-80-7357-368-3.
- [6] Orientační průvodce novým daňovým řádem. Vyd. 1. Praha: 1. VOX, 2010. ISBN 978-808-6324-876
- [7] PELC, Vladimír. Daňový průvodce pro mzdové účetní. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010, 280 s. C.H. Beck pro praxi. ISBN 978-80-7400-300-4.
- [8] SYNEK, Miloslav. 4., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2007, 452 s. ISBN 978-80-247-1992-4
- [9] ŠUBRT, Bořivoj. Abeceda mzdové účetní ... Olomouc, 1996-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-373-9.
- [10] VANČUROVÁ, Alena, Lenka LÁCHOVÁ a Jana VÍTKOVÁ. Daňový systém ČR ... V Praze: 1. VOX, 1997-. Ekonomie (1. VOX). ISBN 978-80-86324-86-9
- [11] VYBÍHAL, Václav. Zdaňování příjmů fyzických osob ...: praktický průvodce. Praha: Grada, 2005-. Účetnictví a daně. ISBN 978-80-247-2096-8.

## **b) Zákony**

- [12] Vyhláška č. 16/1962 Sb., o řízení ve věcech a daní, ve znění pozdějších předpisů.
- [13] Vyhláška č. 155/1995 Sb., poľnohospodárstva a výživy Slovenskej republiky, ktorou sa určujú podmienky oprávnenia na projektové práce v odbore pozemkových úprav.
- [14] Zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákon, ve znění pozdějších předpisů.
- [15] Zákon č. 212/1992 Sb., o soustavě daní, ve znění pozdějších předpisů.
- [16] Zákon č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků, ve znění pozdějších předpisů.
- [17] Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.
- [18] Zákon č. 588/1992 Sb., o dani z přidané hodnoty, ve znění pozdějších předpisů.
- [19] Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- [20] Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
- [21] Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- [22] Zákon č. 353/2003 Sb., o spotřebních daních, ve znění pozdějších předpisů.
- [23] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- [24] Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.
- [25] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- [26] Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů.

## **c) Internetové zdroje**

- [27] Daně, 1998-2012. *Zdravotní pojištění* [online]. Daně 1998-2012 [cit. 2012-03-29]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/n/dane/>.
- [28] Daně a podnikatelství, 2007-2012. *Daně z příjmů* [online]. Daně a podnikatelství, 2007-2012 [cit. 2012-02-20]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/dane-a-ucetniictvi/>.
- [29] HUŇKA, Jiří. *Progresivní zdanění příjmů versus rovná daň v teorii a praxi*. Ostrava 2010. Bakalářská práce. Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, Fakulta ekonomická, Katedra účetnictví.
- [30] Kasuistika, 2005-2006. *Kasuistika* [online]. Kasuistika 2005-2006 [cit. 2012-04-20]. Dostupné z: <http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/kazuistika-kasuistika>.

- [31] Mzdy vývoj mezd, průměrné mzdy, 2000-2012. *Průměrné mzdy* [online]. Mzdy vývoj mezd, průměrné mzdy, 2000-2012 [cit. 2012-05-01]. Dostupné z: <http://www.kurzy.cz/makroekonomika/mzdy/>.
- [32] Progresivní daň není léčba spíše solidarita, 1998-2012. *Progresivní daň není léčba spíše solidarita* [online]. Progresivní daň není léčba spíše solidarita 1998-2012 [cit. 2012-04-07]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/clanky/progresivni-dan-neni-lecba-spise-solidarita/>.
- [33] Přehled o vývoji částek minimální mzdy, 2011. *Vývoj minimálních mzdy od jejího zavedení v roce 1991* [online]. Přehled o vývoji částek minimální mzdy 2011 [cit. 2012-03-20]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>
- [34] Společné zdanění manželů, 2009. *V ČR není rovná daň* [online]. Společné zdanění manželů 2009 [cit. 2012-04-07]. Dostupné z: [http://www.pojistenec.cz/v\\_cr\\_neni\\_rovna\\_dan.html](http://www.pojistenec.cz/v_cr_neni_rovna_dan.html).
- [35] Švarc systém aneb zaměstnání „na živnostňák“, 2011. *Švarc systém* In: [online]. Švarc systém aneb zaměstnání „na živnostňák“ 2011 [cit. 2012-04-21]. Dostupné z: <http://www.ipodnikatel.cz/Pravo/svarc-system-aneb-zamestnani-na-zivnostnak.html>.
- [36] Výpočet daně a daňového zvýhodnění u daně z příjmů FO ze závislé činnosti, 2012 *Formulář pro výpočet daňového zvýhodnění* [online]. Výpočet daně a daňového zvýhodnění u daně z příjmů FO ze závislé činnosti 2012 [cit. 2012-05-01]. Dostupné z: <http://www.formulare-ke-stazeni.cz/formular-vypocet-dane-a-danoveho-zvyhodneni-u-dane-z-prijmu-fyzickych-osob-ze-zavisle-cinnosti-.html>.

## Seznam zkratk

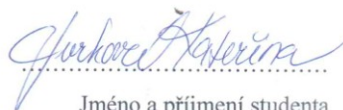
aj.	a jiné
č.	číslo
ČNR	Česká národní rada
ČR	Česká republika
ČSFR	Česká a Slovenská Federativní Republika
DPFO	daň z příjmů fyzických osob
EU	Evropská unie
FO	fyzické osoby
max.	maximálně
např.	například
OBZP	osoby bez zdanitelných příjmů
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
PO	právnícké osoby
Sb.	sbírka
tj.	to je
tzv.	takzvaně
ÚP	Úřad práce
VZ	vyměřovací základ
ZD	základ daně
ZDP	zákon o daních z příjmů
ZTP	osoby zdravotně postižení
ZTP/P	osoby zvláště těžce zdravotně postižené

## Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB–TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užívat (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB–TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB–TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB–TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřou licenční smlouvu s oprávněním užívat dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářsko práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB–TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů který byly VŠB–TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 11. května 2012



Jméno a příjmení studenta

## Seznam příloh

**Příloha č. 1** – Vývoj průměrné mzdy

**Příloha č. 2** – Vývoj minimální mzdy

**Příloha č. 3** – Formulář na výpočet daně a daňové zvýhodnění u daně z příjmů FO